

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur

Isna Amalia¹, Windy Gustia Wardani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹isna8293@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia East Jakarta. This research uses quantitative methods. The sampling technique used is the Slovin technique with a sample size of 150 respondents. The tests carried out include validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis testing (t test and f test). The results of this study simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with regression $Y = 5.346 + 0.171 X_1 + 0.668 X_2 + e$, the correlation coefficient value of 0.837 means that simultaneously has a very strong level of relationship where the value is in the interval 0.800 - 1.000. While the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.697 (69.7%). Based on this value, it shows that the percentage between the physical work environment variables (X_1), and organizational culture (X_2) affects employee job satisfaction (Y) by 69.7% while the rest ($100\% - 69.7\%$) = 30.3% is influenced by other variables that are not included. For hypothesis testing, the Fcount value of 172.250 is greater than the Ftable of 3.06, and the significant value is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. This shows that there is a simultaneous significant influence between the variables of Physical Work Environment (X_1) and Organizational Culture (X_2) on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia East Jakarta.

Keywords: Physical Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan regresi $Y = 5,346 + 0,171 X_1 + 0,668 X_2 + e$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 artinya bahwa secara simultan memiliki tingkat

hubungan yang sangat kuat dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000. Sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,697 (69,7%). Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan besarnya persentase antara variabel lingkungan kerja fisik (X1), dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai sebesar 69,7% sedangkan sisanya $(100\% - 69,7\%) = 30,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan. Untuk uji hipotesis, nilai Fhitung yang sebesar 172,250 lebih besar daripada Ftabel yang sebesar 3,06, serta nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Tantangan pembangunan saat ini memerlukan pengembangan sumber daya manusia yang cepat, tepat dan akurat, khususnya pada perusahaan. Dalam situasi ini, tidak dapat diragukan lagi bahwa pegawai merupakan elemen terpenting yang dibutuhkan sebuah bisnis. Tanpa pegawai, sulit mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan mencari pegawai yang memahami tanggung jawabnya dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia meliputi makhluk hidup yang memiliki pemikiran, perasaan, kebutuhan, dan keinginan tertentu, dan oleh karena itu merupakan komponen penting bagi kesuksesan bisnis. Dengan sebab itu, sumber daya manusia menjadi prioritas utama untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Menjaga hubungan baik perusahaan dan kepuasan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan ini. PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia merupakan perusahaan pertambangan yang bekerja di bidang industri pertambangan dan pengolahan sejumlah mineral penting, antara lain bijih nikel kadar tinggi atau saprolit, bijih nikel kadar rendah atau limonit, besi, emas, perak, dan aluminium, jasa pengelolaan usaha komersial dan lainnya, termasuk jasa perindustrian, pengangkutan, dan pertambangan lainnya. Segmen usaha PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia terbagi menjadi tiga bisnis utama: Nikel, Emas, Pemurnian, Bauksit, dan Alumina. PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia memiliki beberapa cabang dan departemen kantor pusat. Lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan ketika seorang pegawai merasa senang melihat atau menjalankan pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas dengan pekerjaannya jika pegawai tersebut senang dengan pekerjaannya. Hal ini tampak dari bagaimana pegawai melihat pekerjaannya dan semua yang dihadapinya terhadap pekerjaan yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada pegawai di PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur masih rendah diakibatkan karena pegawai yang memiliki masalah kepuasan kerja juga sering terlambat masuk atau tidak hadir di kantor. Permasalahan yang ditemui terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur, menjadi perhatian bagi pimpinan untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Faktor Utama yang akan meningkatkan kontribusi pegawai UBPP Logam Mulia dalam bekerja adalah Promosi (15,3%), Kerja (15,3%), Upah (13,6%), dan rekan kerja (11,1%).

Peneliti juga menemukan masalah lain terkait kepuasan kerja pegawai. Dari pemeriksaan awal yang dilakukan pada pegawai, terlihat bahwa kepuasan kerja yang

diterapkan oleh PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur masih dinilai kurang baik, aspek Pengawasan, Promosi dan Kerja masih menjadi beberapa poin yang masuk kategori belum terwujud. Berdasarkan hasil observasi tersebut, terlihat bahwa tidak semua pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur merasa puas atas pekerjaannya. Secara khusus 56% pegawai menjawab tidak pada pertanyaan “Apakah atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas” yang berarti pegawai merasa belum puas atas disiplin yang diterapkan atasan. Hal ini mengakibatkan menurunnya semangat kerja dan motivasi pegawai dan dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa aspek seperti tempat kerja yang nyaman, lingkungan yang aman, suhu yang tepat, dan pencahayaan yang cukup memadai. Lingkungan kerja fisik di PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia menurut peneliti seperti, pencahayaan terlalu terang yang dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas pegawai. Kebisingan yang berlebihan dari lingkungan kerja atau mesin dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi, serta masalah pendengaran. kondisi lingkungan kerja fisik di PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur tidak memungkinkan Pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Hal ini disebabkan Pencahayaan terlalu terang atau berlebih dan kebisingan senilai 54 dBA dari nilai ambang batas kebisingan bekerja sebesar 85 dBA di area ruang kerja, disebabkan karena kurang efektifnya peredaman suara yang ada di ruang kerja.

Penelitian ini mengungkap beberapa fenomena terkait budaya organisasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan karakteristik budaya yang diterima dan dihormati oleh seluruh anggota organisasi dan mencerminkan karakteristik unik dari organisasi tertentu. Komunikasi yang buruk antar manajemen dapat menyebabkan kesalahpahaman dan keterlambatan pekerjaan. Perlakuan tidak adil, kompensasi, dan pengakuan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, dan evaluasi pribadi terhadap karyawan dapat menyebabkan hilangnya loyalitas terhadap perusahaan.

PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur mempunyai beberapa permasalahan terkait budaya organisasi. Ketika peneliti mengamati berbagai pegawai, bahwa pada aspek inovasi dan keberanian mengambil risiko pegawai belum siap mengambil risiko dengan kata lain mereka menghindari risiko yang menjadi tanggung jawabnya mendapatkan sebanyak 14 (47%) pegawai menjawab tidak. Selanjutnya pada aspek sikap agresif mendapatkan jawaban tidak sebanyak 12 (40%) pegawai dan aspek stabilitas mendapatkan jawaban tidak sebanyak 11 (37%) pegawai. Hal ini mengakibatkan PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur belum memiliki budaya organisasi yang ideal karena pegawai masih kurang memiliki inisiatif dan agresif dalam bekerja.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. Setiap perusahaan menginginkan kepuasan kerja dari pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik serta budaya organisasi yang lebih agar tingkat kepuasan kerja pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur kembali meningkat.

2. KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi harus diperhatikan, hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai.

Menurut Nitisemito dalam Surajiyo (2020:51), menyebutkan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sihombing (2018:65) “Lingkungan Kerja Fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”.

Demikian juga Menurut Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyebutkan bahwa, “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok”.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang berkembang di dalam organisasi, berupa kebiasaan-kebiasaan yang telah berlangsung lama dan bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai yang berkembang ini dijalankan menjadi suatu kode etik, visi, misi atau peraturan yang baku untuk mengatur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan atau dijalankan secara rutin serta menuntut ketaatan dari seluruh warga organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:262) menjelaskan bahwa “budaya organisasi adalah pola-pola yang terdapat di dalam organisasi, termasuk nilai-nilai, norma-norma dan keyakinan yang dibagi oleh anggota organisasi, juga bentuk perilaku yang muncul dari pola tersebut. Pola-pola tersebut mempengaruhi cara organisasi beroperasi, seperti cara organisasi merespon lingkungan eksternal, cara mengambil keputusan, dan cara memotivasi karyawan”.

Menurut Suhardi (2018:236) “Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh sebuah organisasi dari sejak organisasi tersebut terbentuk, tumbuh dan berkembang”. Pendapat lain mengenai budaya organisasi dikemukakan oleh Saiful (2018:34) bahwa “Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih rendah. “Kepuasan kerja merupakan bagian dari suatu sikap seseorang dalam memandang pekerjaannya. Sikap ini merupakan evaluasi mengenai perasaan suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya”. (Barokah, 2016:9)

Menurut Rivai dan Ella Jauvani Sagala dalam Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa (2018:70) pengertian “kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja”. Sementara itu menurut, Siagian dalam Erni Tisnawati dan Donni Juni Priansa

(2018:170) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2015:126) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

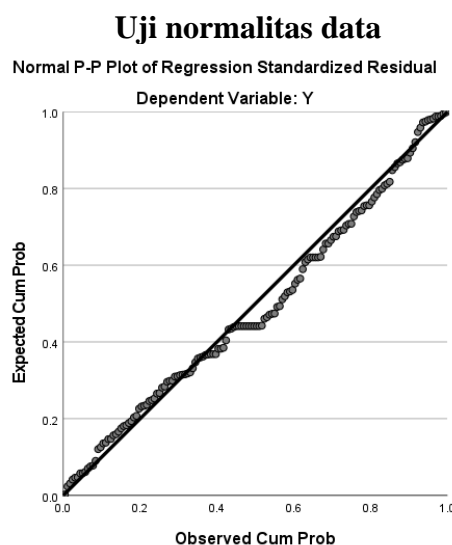
3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2016:13) yang dimaksud “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Aneka Tambang Tbk, UBPP Logam Mulia yang berjumlah 240 orang.

Sampel digunakan untuk mempermudah penelitian, karena dalam penelitian tidak mungkin mengambil keseluruhan populasi dapat diteliti, adanya keterbatasan waktu, keterbatasan biaya dan keterbatasan tenaga yang tersedia. Pengambilan Sampel digunakan dengan metode *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan pada setiap populasi untuk dijadikan anggota sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.1 Grafik P-Plot uji normalitas data
Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Melihat tampilan *probability plot* diatas, pada grafik *probabilitas plot* normal, titik menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mirip dengan grafik histogram, yang menunjukkan pola distribusi yang normal. Karena kedua grafik di atas memenuhi asumsi normalitas, model regresi layak digunakan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10370268
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.049
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.2 Uji Kolmogrov Smirnov (KS)

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Jika dilihat pada tabel di atas, Nilai signifikannya berada pada nilai 0,200 ini artinya nilai tersebut $> 0,05$. Data distribusi variabel Lingkungan kerja fisik (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan distribusi yang normal, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan yang dihasilkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.346	1.734		3.083	.002		
	Lingkungan Kerja Fisik	.171	.081	.159	2.114	.036	.361	2.767
	Budaya Organisasi	.668	.071	.705	9.396	.000	.361	2.767

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa Nilai VIF seluruh variabel independen dalam penelitian ini kurang dari 10 yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi sebesar 2.767 dan nilai toleransi seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,1 yaitu masing-masing variabel sebesar 0.361. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda multikolinearitas.

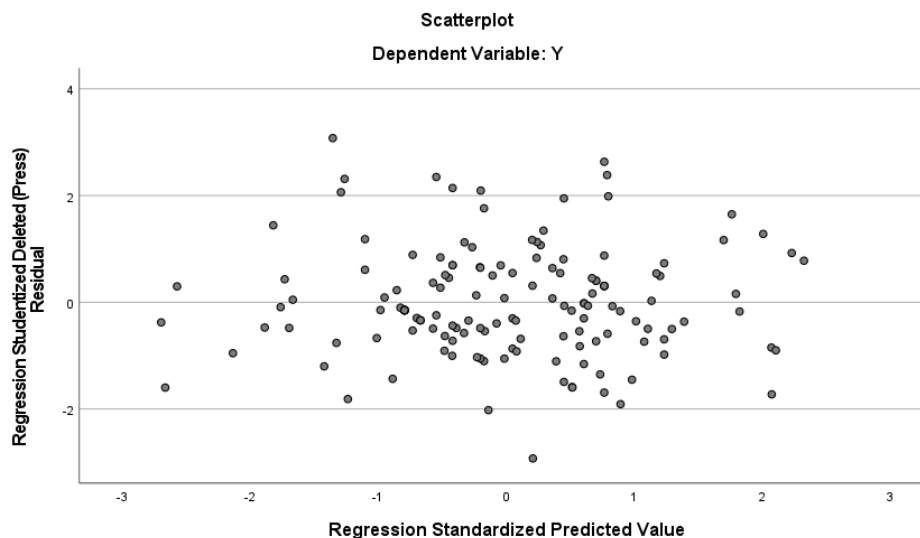
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.078	1.097		1.894	.060
	X1	.006	.051	.017	.123	.903
	X2	.012	.045	.036	.262	.794

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil uji glejser di atas menunjukkan bahwa Nilai signifikan yang diperoleh melebihi > 0.05 yaitu sebesar 0,903 pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan 0,794 pada variabel Budaya Organisasi (X_2), Ini menunjukkan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan perbedaan lain atau heteroskedastisitas. Hal ini menghasilkan model regresi yang baik (homoskedastisitas).

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil scatterplot di atas, tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini karena titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0.

Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.346	1.734		3.083	.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.171	.081	.159	2.114	.036
	Budaya Organisasi	.668	.071	.705	9.396	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Persamaan regresi berganda sebagai berikut diperoleh $Y = 5,346 + 0,171 X_1 + 0,668 X_2 + e$ Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) $b = 5,346$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 5,346.
- 2) $b_1 = 0,171$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X₁) bertambah, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X₂).
- 3) $b_2 = 0,668$ menyimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi (X₂) bertambah, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,668 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X₁).

Analisis Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		X1	Y
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 dan nilai berada di antara 0,60 – 0,799, yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat korelasi yang kuat di antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		X2	Y
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,832 yang berada di antara 0,80 – 1,000 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat diantara kedua variabel tersebut.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.837 ^a	.701	.697	3.53963	.701	172.250	2	147	.000

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

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi simultan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 83,7% menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat dengan rentang 0,80 hingga 1000.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.697	3.53963

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

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Hasil perhitungan determinasi menjelaskan bahwa Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 69,7% yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan 69,7% variasi variabel Kepuasan Kerja Pegawai. Sedangkan variabel lain sisanya sebesar 30,3% tidak diungkapkan dalam penelitian ini, termasuk variabel Disiplin, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja, dll.

Analisis Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian secara parsial)

Tabel 4.8 Hasil Uji t / Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.739	2.163		3.579	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.779	.061	.722	12.695	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Tabel 4.30 menunjukkan bahwa $t_{hitung} 12,695 > t_{tabel} 1,976$ atau signifikan $0,000 < 0,05$. Hasilnya, H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

Tabel 4.9 Hasil Uji t / Uji Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.065	1.549		4.559	.000
	Budaya Organisasi	.788	.043	.832	18.228	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Pengujian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan tabel, ditemukan bahwa $t_{hitung} 18,228 > t_{tabel} 1,976$ dan signifikan $0,000 < 0,50$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji f (Pengujian secara simultan)

Tabel 4. 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4316.239	2	2158.119	172.250	.000 ^b
	Residual	1841.761	147	12.529		
	Total	6158.000	149			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 27

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur.

Persamaan regresi $Y = 7,739 + 0,779$ dapat diperoleh dari regresi sederhana Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta sebesar 7,739 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak ada, maka terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7,739. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak berubah, maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) akan menghasilkan peningkatan nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7,739.

Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 12,695 > t_{tabel} 1,976$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini Rahma Hayati pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasilnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 12,802$ dan $t_{tabel} = 1,664$ maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan benar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur.

Hasil dari regresi sederhana antara budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai (a) atau konstanta sebesar 7,065 menunjukan bahwa Kepuasan Kerja (Y) akan tetap sama pada saat budaya organisasi (X_2) tidak berubah. Nilai (b) sebesar 0,788 (positif) menunjukan pengaruh yang searah yang berarti bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan satu-satuan, kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 7,065.

Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan tabel, ditemukan bahwa $t_{hitung} 18,228 > t_{tabel} 1,976$ dan signifikan $0,000 < 0,50$. Dengan demikian, H_a

diterima dan H_0 ditolak, sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muh Subhan dan Muhammad Yusuf pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. Berdasarkan nilai uji t sebesar 2,076 dan Sig 0,046, maka budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur.

Persamaan regresi berganda sebagai berikut diperoleh dari tabel di atas:

$$Y = 5,346 + 0,171 X_1 + 0,668 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Dengan $b = 5,346$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap (Tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 5,346.

Dengan $b_1 = 0,171$ menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X_2).

Dengan $b_2 = 0,668$ menyimpulkan bahwa jika Budaya Organisasi (X_2) bertambah, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,668 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1).

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung $172,250 > F$ tabel 3,06 dan nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Andi Syahiratunnisa, Muhammad Hidayat dan Fatmasari (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Berdasarkan hasil penelitian, Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan variabel bebas (Independen) motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN di lingkungan kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare dimana kontribusi sebesar 41,0% sedangkan sisanya yaitu 59,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

5. PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dicapai oleh peneliti selama melakukan penelitian pada PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut ini adalah hasil temuan peneliti:

1. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh temuan statistik uji t . Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial yang diciptakan oleh lingkungan kerja fisik karena H_a diterima dan H_0 ditolak ($t_{hitung} 12.695 > t_{tabel} 1.976$ atau signifikan $0.000 < 0.05$). Karena Lingkungan kerja fisik jika tidak dikelola dengan baik akan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik

- dikelola dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai maka peluang untuk mendapatkan pegawai yang puas dan berkualitas akan terbuka lebar.
2. Dari Uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena H_a diterima dan H_o ditolak, maka budaya organisasi secara parsial memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan substansial terhadap kepuasan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan t_{hitung} sebesar $18.228 > t_{tabel} 1.976$ dan signifikan $0,000 < 0,050$. Karena penerapan nilai budaya organisasi yang dilakukan dalam perilaku pegawai perusahaan dan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 3. Pengujian menggunakan uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistic menghasilkan nilai F hitung sebesar $172,250 > F_{tabel} 3,06$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena Lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dapat menarik pegawai agar bekerja lebih giat dan bertahan lama. Karena biasanya pegawai akan betah jika kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dirasakan nyaman dan tidak tertekan. Pegawai dengan emosional yang baik dapat mengatur tempat kerja menjadi nyaman untuk bekerja sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman antar rekan kerja terjaga

6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Ahmad, Susanto. (2016). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya : Jakad Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Gave Media.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Juwita, Kristina. (2021). *Perilaku Organisasi*. Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Luthans, Fred. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meithiana, Indrasari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

- Nurhayati, R. Supromo Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yarma Widya.
- Rahmawati, Ita., dkk. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang : LPPM.
- Robbins, P.S dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Romy, E dan Muhammad Ardansyah. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Medan: Umsupress.
- Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Medan: Umsupress.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sihombing, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Sukarna. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Surajiyo, Nasruddin, dan Herman paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori dan Aplikasi)*. Sleman: CV Budi Utama.
- Veithzal, Rivai. El. At. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Barokah, H. R. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar (*Doctoral dissertation, UNPAS*).
- Hayati, R. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomologi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175-177.
- Inayah, N., & Rohmah, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 2(2), 60-80.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.

- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen* 7(1), 22-47.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13-19.
- Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2(3), 346-360.