

APLIKASI SPSS DALAM MENGUKUR HUBUNGAN BUDAYA ORGANSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. AZALIA PRIMA RASA

Harli Anggra¹, Yusuf Setyadi², Diah Dharmayanti³
harlianggra@gmail.com¹, yusufsetyadi@lecturer.unsia.ac.id²,
diahdharmayanti@staff.unsia.ac.id³
Universitas Siber Asia

Abstrak

Budaya adalah keniscayaan yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui secara parsial dan simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Azalia Prima Rasa Catering. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Sebagai populasi dalam penelitian ini, yakni mengambil persepsi dari seluruh karyawan PT. Azalia Prima Rasa Catering. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa (1) Secara Parsial Variabel Budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Azalia Catering dengan nilai t_{hitung} 4,149 > dari t_{tabel} 2,034 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,019 < 0,05$). Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Azalia dengan t_{hitung} 5,787 > dari t_{tabel} 2,034 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,003 < 0,05$). (2) Secara simultan Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung sebesar 14,950 lebih besar dari F tabel 3,27 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah signifikansi 0,05.

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

Abstract

Culture is a necessity that must exist in a human group or organization. The aim of this research is to partially and simultaneously determine organizational culture and work environment on employee job satisfaction at PT. Azalia Prima Rasa Catering. The data collection technique that researchers used in this research was distributing questionnaires and then documentation. As a population in this study, researchers took the perceptions of PT employees. Azalia Prima Rasa Catering. Thus the number of samples in this study was 36 people. The results of this research show that (1) Partially, the organizational culture variable (X_1) has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT. Azalia Catering with a t value of 4.149 > t table 2.034 and a significance level smaller than 0.05 ($sig = 0.019 < 0.05$). Meanwhile, the Work Environment variable (X_2) has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT. Azalia with t count 5.787 > t table 2.034 and a significance level smaller than 0.05 ($sig = 0.003 < 0.05$). (2) Simultaneously, the organizational culture and work environment variables from the research results have a positive and significant effect with a calculated F value of 14.950 which is greater than the F table of 3.27 with a significance value of 0.000 which means it is below the significance of 0.05.

Keyword: Organizational Culture, Work Environment, And Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia berperan penting. Tugas SDM yaitu mengelola unsur manusia dengan baik untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan bahagia. Tanpa peran manusia, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia. Hanya SDM yang dapat mengendalikan operasi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019), Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, disarankan bagi organisasi untuk menetapkan arah yang positif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dengan demikian mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Upaya kepuasan kerja penting bagi karyawan dan organisasi. Dari perspektif pekerja sebagai individu, kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga kebahagiaan dan Kesehatan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan didalam organisasi. Baron dalam Reza Amelia (2014) menyatakan Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja para karyawan dan pimpinan organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep-konsep dan model struktural yang diterapkan. Para karyawan juga dipengaruhi oleh sikap pimpinannya, perilaku seorang pemimpin menjadi contoh bagi para bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan karakternya. Budaya relatif sulit untuk diubah, tetapi budaya organisasi dibuat agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga jika kita mempertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen yang baik sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Maka jawabannya adalah sangat jelas, karena jika disuatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan akan terbiasa untuk bekerja keras. Dan dengan begitu juga jika pihak manajer mengakomodasi setiap prestasi karyawan dengan penghargaan, maka otomatis karyawan akan bekerja secara lebih maksimal (Andy, 2018). Dalam hal ini, budaya organisasi mencerminkan bagaimana dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang dinamis yaitu terdiri dari aspek fisik, psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja. Lingkungan kerja melibatkan seluruh aspek yang bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap psikologis dan juga keselamatan karyawan (Jain & Surinder, 2014). Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi fisik karyawan sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja, dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik (tidak stres atau tegang, tidak tertekan, tidak bosan, merasa nyaman, senang) dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi dan akan meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan organisasi. Karena apabila suatu lingkungan yang kurang

baik seperti suara bising, suhu udara panas, kebersihan tidak terjaga dan sebagainya, dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan. Indikasi penurunan kondisi fisik dapat berupa kelelahan, kelesuan kerja, gangguan kesehatan atau sakit, akibat kerja bahkan kecelakaan kerja. Menurut Jonathan Sarwono (2006) SPSS atau Statistical Product and Service Solutions adalah sebuah aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan program komputer. Kelebihan dari SPSS adalah penggunaannya dapat melakukan perhitungan statistik secara lebih cepat dari yang sederhana sampai yang rumit sekalipun. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Azalia Catering.

PT. Azalia Catering merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Kuliner, yang akan meningkatkan kualitas pelayanan di sekitar Pelabuhan. Terletak di daerah Koja, Jakarta Utara, salah satu daerah dengan mobilitas tinggi, tentu akan menanti peran aktif PT. Azalia Catering dalam turut serta memajukan pelayanan sekitar pelabuhan di Koja, Jakarta Utara. PT. Azalia Prima Rasa Catering merupakan perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak dibidang jasa dalam melayani penyediaan makanan. Perusahaan ini merupakan perusahaan Swasta yang memiliki sumber daya manusia sebanyak 29 orang karyawan, 4 karyawan bagian kantor, 2 orang security dan 1 orang bagian kebersihan, rata-rata tingkat Pendidikan SMP dan SMA, mulai dari tingkat pendidikan umum sampai dengan tingkat pendidikan yang tertinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. PT. Azalia didukung fasilitas teknologi dengan absen finger print yang bisa memberi data jam masuk ataupun jam pulang kerja karyawan, kemudian adanya cctv disetiap sudut ruangan perusahaan sehingga dapat merekam seluruh aktivitas karyawan di area perusahaan.

PT. Azalia Catering dalam penerapan harus mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang mengatur seputar apa yang karyawan harus lakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang tidak hadir lalu dia menginformasikan dahulu kepada pihak perusahaan dengan persetujuan kepala divisi dan bagian HRD untuk keperluan seperti sakit atau pun sedang mengandung diberikan toleransi penuh oleh perusahaan, akan tetapi jika karyawan tersebut izin keperluan keluarga diberikan toleransi dengan penggunaan hak cuti yang sudah dimiliki oleh karyawan itu sendiri dengan ketentuan maksimal tiga hari ditambah satu hari libur untuk sekali permintaan jatah cuti. Peraturan ini tentu saja akan menekan tingginya tingkat absensi karyawan di perusahaan ini. Jika karyawan mangkir tanpa keterangan dan sakit tanpa mengumpulkan surat sakit karyawan akan di anggap mangkir dan akan mendapat surat peringatan 1.

Berkaitan dengan masalah penelitian, maka peneliti melakukan obeservasi awal pada karyawan PT Azalia Catering, terdapat fenomena budaya organisasi. Adapun masalah yang muncul adalah tidak terciptanya budaya organisasi dalam hal disiplin kerja yang dilakukan karyawan, sehingga secara umum disiplin kerja karyawan terkesan masih rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Lebih lanjut masalah lingkungan kerja terdapat beberapa ruangan yang belum lengkap sarana dan prasarana membuat pekerjaan terhambat, peralatan dapur yang belum memadai, suasana penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan kerja kurang baik. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai penghambat terhadap dalam manajemen sumber daya manusia. Terdapat sasaran utama hubungannya dengan upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja

yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara maksimal. Karyawan sebagai aset perusahaan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi pada ruang lingkup perusahaan karyawannya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil main gadget dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya karyawan yang bersangkutan. Kaitannya dengan kedisiplinan, Dari kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dimaklumi atautkah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil dari budaya organisasi perusahaan yang lemah. Dari pertanyaan tersebut muncul keinginan peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya budaya organisasi dan lingkungan kerja khususnya diLingkup PT. Azalia Prima Rasa Catering.

Dari penjelasan diatas, maka penelitian ini akan menitik beratkan pada pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada ruang lingkup PT. Azalia Catering.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif dengan aplikasi SPSS. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012, hal. 84).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisa

Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan pada Perusahaan PT.AZALIA yang menjadi objek penelitian. Karakteristik dari responden dapat kita lihat dari jenis kelaminnya mayoritas adalah laki-laki sebanyak 32 orang (88%). Kemudian karakteristik usia responden dominan pada usia rentan 20-39 tahun. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas yang mengisi kuesioner merupakan lulusan SMA dengan jumlah 24 responden atau 66%.

Tabel 1 Rangkuman Hasil Uji Validitas

Poin pertanyaan	r hitung	Sig.	r table	Keterangan
X _{1.1}	0,761	0,000	0,320	Valid
X _{1.2}	0,427	0,010	0,320	Valid
X _{1.3}	0,735	0,000	0,320	Valid
X _{1.4}	0,478	0,006	0,320	Valid
X _{1.5}	0,561	0,000	0,320	Valid
X _{1.6}	0,527	0,000	0,320	Valid
X _{1.7}	0,655	0,000	0,320	Valid
X _{2.1}	0,423	0,010	0,320	Valid
X _{2.2}	0,565	0,000	0,320	Valid
X _{2.3}	0,743	0,000	0,320	Valid
X _{2.4}	0,453	0,004	0,320	Valid
X _{2.5}	0,449	0,003	0,320	Valid
X _{2.6}	0,721	0,000	0,320	Valid
Y1	0,508	0,000	.0,320	.Valid.
Y2	0,423	0,008	.0,320	.Valid.
Y3	0,812	0,000	.0,320	.Valid.
Y4	0,459	0,005	.0,320	.Valid.
Y5	0,516	0,001	.0,320	.Valid.

Poin pertanyaan	r hitung	Sig.	r table	Keterangan
Y6	0,601	0,000	.0,320	.Valid.
Y7	0,697	0,000	0,320	Valid
Y8	0,771	0,000	0,320	Valid

Sumber : output SPSS 25, data primer diolah 2024

Tabel 2 mendefinisikan bahwa masih-masing indikator variabel memiliki nilai person correlation (r hitung) lebih besar dari 0,320 (r table), maka ini berarti poin indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara akurat yaitu pernyataan dalam variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) terbukti valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Analisis Reliabilitas, Output SPSS 25 Data primer yang diolah 2024
Untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen dalam penelitian dilakukan

Indikator	Cronbach's Alpha	Minimum Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,785	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,796	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,818	0,70	Reliabel

dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel (Ghozali, 2013).

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa semua variabel yang diteliti pada penelitian ini memberikan nilai cronbach alpha di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Koefisien regresi berganda dan hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.451	2.232		3.803	0.001
	Budaya Organisasi	0.211	0.098	0.403	4.149	0.019
	Lingkungan Kerja	0.432	0.174	0.635	5.787	0.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah, 2024

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai output dari regresi berganda dengan program SPSS 25.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 8.451 + 0,211 X1 + 0,432 X2 + e$$

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat di jelaskan :

1. Adapun nilai constanta yaitu 8.451, yang berarti jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Azalia ada sebesar 8.451 satuan
2. Adapun nilai budaya organisasi 0,211, yang berarti jika variabel budaya organisasi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Azalia meningkat sebesar 0,211. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang ada pada ruang lingkup PT. Azalia berkontribusi positif bagi kepuasan kerja karyawan PT. Azalia, sehingga semakin kuat budaya organisasi yang ada pada ruang lingkup PT. Azalia maka akan tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Azalia. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang ada pada ruang lingkup PT. Azalia itu menurun maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Azalia akan ikut melemah.
3. Adapun nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja sebesar 0,432 yang berarti jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kepuasan kerja pada karyawan PT. Azalia meningkat sebesar 0,432. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ruang lingkup pada lingkungan kerja berkontribusi positif pada kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang disediakan Perusahaan, maka semakin naik kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang disediakan oleh Perusahaan rendah, maka akan menurun kepuasan kerja karyawan pada PT. Azalia.
4. Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Azalia, Hal ini dapat dilihat dari signifikan budaya organisasi (X1) $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1 = 0,05/2; 36-2-1) = (0,025; 33) = 2,03452$. Artinya nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($4,149 > 2,03452$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.
5. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Azalia, Hal ini dapat dilihat dari signifikan budaya organisasi (X2) $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1 = 0,05/2; 36-2-1) = (0,025; 33) = 2,03452$. . Artinya nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($5,787 > 2,03452$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.864	2	12.432	14.950	.000 ^b
	Residual	27.441	33	0.832		
	Total	52.306	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah, 2024

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model yang dapat dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat, yaitu memiliki pengaruh secara

bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n - k)$, $f(2; 36 - 2)$, $(2;34) = 3,27$ dengan Tingkat kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 14,950 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,27 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,950 > 3,27$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kualitas lingkungan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Azalia.

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	0.675	0.644	0.31190

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

Sumber : Output SPSS 25, Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data output SPSS 25 pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,675. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 64,4% sisanya 35,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti faktor kepemimpinan dan motivasi pada PT. Azalia.

Hasil dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini dapat menjelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Azalia dengan $t_{hitung} 4.149 >$ dari $t_{tabel} 2,034$ dan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 ($sig = 0,001 < 0,05$). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan adanya budaya organisasi dalam suatu organisasi yang terjalin kurang baik, membuat kepuasan akan menurun. Hingga pada akhirnya organisasi tersebut sulit untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Azalia dengan $t_{hitung} 5,787 >$ dari $t_{tabel} 2,034$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,000 < 0,05$). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai artinya lingkungan kerja dan sarana yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai PT. Azalia.
3. Variabel Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 14,950 lebih besar dari $F_{tabel} 3,27$ dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti dibawah signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Azalia Prima Rasa Catering.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan semakin buruk persepsi mengenai kondisi lingkungan kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan. Budaya organisasi yang buruk akan mempengaruhi karyawan sehingga tidak tercapai tujuan kerja dan organisasi mereka,. Pada hipotesis kedua, Kondisi lingkungan kerja terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan semakin buruk penilaian karyawan mengenai

kondisi lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan, maka dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Azalia. Kepuasan kerja karyawan dapat mencakup kepuasan akan gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, dan juga kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dari hasil penelitian dan output dari aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terbukti memberi pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi pada karyawan PT. Azalia Prima Rasa Catering. Hal ini berarti dalam hubungan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan kemudian melalui adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif dapat memicu terjadinya penurunan kepuasan kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrean, D., Zulfan., & Fitriliana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel Pada Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2(2), 745-752.
- Bodroastuti, T., Riszaeni., & Suhaji. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pandowo Utomo Food). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang*, 20(2), 129-137.
- Derina Yusda, D., Pebriyanti & Renandi Ekatama, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Persepsi pada karyawan Hypermart Central Plaza Lampung). *Junal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 3(2), 135-142.
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Persepsi pada Seluruh karyawan yang bekerja di bidang dsitribusi makanan kota Gresik). *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 99-110.
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan Sub Bagian Tata Usaha Kantor Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135-142.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Isni Alvina, T., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7(4), 1-14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Irawati, N., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi persepsi pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang). *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 59-64.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Persepsi pada karyawan PT. Wahyu Daya Mandiri, Surabaya). *Jurnal Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12-22.
- Kamelia, A., Susi Hendriani, P., & Wasnury, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *JOMFekom*, 4(1), 843-857.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L dan J.H, Jackson. (2016). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angela. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara, Medan).
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua. Bandung. CV Alfa Beta.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Rafi Ramadhan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Persepsi Karyawan PLN Area Majalaya). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.
- Yudha Febri, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BRI Corporate University. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 98-107.