

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja ataupun pegawai pada perusahaan maupun organisasi dengan demikian, fokus dari sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia akan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, karena manusia berperan aktif dan energik dalam setiap aktivitas maupun kegiatan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya.¹ Jika suatu organisasi dapat menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan menjamin para pegawai dapat bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, pegawai merupakan aset penting dalam instansi pemerintahan. Pegawai sebagai pendukung untuk mencapai tujuan namun mereka mempunyai perasaan, pemikiran, dan kemauan yang mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaannya. Perilaku ini yang di kenal kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan, lingkungan, budaya organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Untuk mencapai kepuasan kerja tentunya suatu organisasi harus memiliki pegawai yang tidak hanya pandai dan terampil dalam bekerja, namun juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja para pegawai yang tinggi selain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan maupun organisasi juga dapat memberikan informasi bahwa para pegawai tersebut memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, pimpinan, rekan kerja, promosi, serta gaji/upah. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya

¹Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Aceh : Universitas Malikussaleh, 2016), hlm. 2

jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, maka pegawai akan merasa tidak puas.²

Kepuasan kerja dalam perilaku organisasi sebagai sikap yang paling penting dan sering dipelajari sehingga pegawai yang tidak puas dapat menyebabkan kelesuan dan mengurangi komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat membuat pegawai lebih tertarik dalam pekerjaan, dan merasa terhormat untuk menjadi bagian dari organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja masih menjadi isu penting dalam bidang sumber daya manusia di suatu organisasi, karena kurangnya kepuasan kerja merupakan prediktor utama pegawai untuk berhenti dari pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang terhadap sikap puas maupaun tidak puas dan perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut semakin jelas bahwa peranan pegawai sangat penting dalam menentukan kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu faktor yang menunjang pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.³ Pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menimbulkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja.⁴

²Widya Parimita, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*, (Jakarta: Uiniversitas Negeri Jakarta, 2013), hlm. 258, Diakses Pada 15 Desember 2020

³Devi Robissalami, *Pengaruh Supervisi dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tribuana Rekayasa di Bandung*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2017), hlm. 1, Diakses Pada 03 Februari 2021

⁴Sunarta, *Pentingnya Kepuasan Kerja*, (Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), hlm. 65

Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari pekerjaan yang mereka lakukan.⁵ Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang baik dan menyenangkan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat diwujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebaskan kepada mereka.⁶

Robbins and Judge dalam Wayan Gede menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional dan afeksi, afeksi dimaksudkan sebagai perasaan-perasaan suka atau tidak suka para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari sikapnya.⁷ Jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka orang tersebut akan menerapkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan jika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka orang tersebut akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja pegawai menurut Robbins yaitu seperti datang terlambat, meninggalkan pekerjaan, pegawai yang sering mengeluh, membangkang, serta tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan lain sebagainya.⁸

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ialah budaya organisasi. Davis menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah bentuk keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota organisasi sehingga akan memberikan makna ataupun arti tersendiri bagi organisasi dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi. Pengertian ini menjelaskan bahwa

⁵Dwi Utami, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Sleman: Universitas Sanata Dharma, 2010), hlm. 2, Diakses Pada 15 Desember 2020

⁶Dwi Utami, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, hlm. 3

⁷Wayan Gede dkk, *Pengantar Perilaku Organisasi*, (Denpasar : CV. Setia Bakti, 2017), hlm. 35

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 81

budaya merupakan suatu kebiasaan, sedangkan budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan, budaya dan aturan yang berbeda-beda. Sama halnya dengan budaya organisasi pemerintahan, antar instansi pemerintahan memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda walaupun bergerak di bidang aktivitas pelayanan publik yang sama.

Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karena itu, banyak instansi pemerintahan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa. Dari hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu budaya organisasi yang kuat yang harus ditumbuhkan. Suyono mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu: (1) *Leadership*, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan (2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara rutin agar perbedaan budaya dari masing-masing individu dari latar belakang yang berbeda-beda akan mengalami pembauran persamaan dengan tujuan organisasi. (3) Motivasi, motivasi adalah pemberian semangat

agar terciptanya gairah dan semangat kerja seseorang agar mereka mampu untuk bekerjasama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.⁹

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja

⁹Sunarso, *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, (Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Riyadi Surakarta, 2009), hlm. 75-76, Diakses Pada 26 Januari 2021

pegawai akan mengalami peningkatan. Menurut penelitian Handaru dkk, Bahtiar , Wibowo dkk, Ervina dan Ratnasari , dalam Ade Irma membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan maupun pada instansi Pemerintahan.¹⁰

Menurut Rivai, lingkungan kerja merupakan unsur-unsur organisasi sebagai tatanan sosial yang memiliki pengaruh yang kokoh pada penciptaan/pembentukan sikap individu pada organisasi dan berdampak pada prestasi organisasi. Sedangkan Nitisemito dalam Rivai, mengatakan bahwa yang di maksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri nya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.¹¹

Dalam hal kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dari pengamatan awal dapat diindikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan yang kurang mendukung kenyamanan para pegawai. Fenomena dalam segi kebersihan, ditemukan kamar kecil yang berbau tidak enak. Sedangkan dalam segi kebisingan ditemukan suara musik dan suara tv, serta suara pemustaka yang keras. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan para pegawai.¹²

Budaya organisasi yang kompeten dan stabil akan memberikan partisipasi yang cukup penting bagi anggota organisasi dalam hal wawasan yang jelas dan lugas mengenai suatu permasalahan. Budaya berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Dengan menerapkan budaya organisasi yang kompeten dan stabil maka akan sangat besar dampaknya bagi organisasi dan membuat organisasi tersebut menjadi lebih efektif. Para pemimpin harus memahami pentingnya budaya organisasi, karena budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap karakter anggota. Budaya organisasi

¹⁰Ade Irma, dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, (Kabupaten Bima: STIE Bima, 2020), <file:///C:/Users/Asus/Downloads/7376-15028-1-PB.pdf> hlm 254, Diakses pada 26 Januari 2021

¹¹Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2004) Persada, hlm. 146

¹² Observasi, pada 09 Oktober 2020

dapat digunakan sebagai rancangan dalam menyusun program perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya. Jika budaya organisasi dapat diterapkan dan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai.¹³

Semua jenis perpustakaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pustakawan dan pegawainya. Setiap pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai tingkat kematangan psikologis dan pada akhirnya akan menyebabkan seorang pegawai akan mengalami frustrasi di dalam melakukan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dapat di capai jika variabel-variabel yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja serta budaya organisasi dapat di akomodasikan dengan baik serta diterima oleh setiap pegawai. hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai bentuk linear yang artinya jika lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu berperan dengan baik serta sesuai dengan keinginan para pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan akan berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Fenomena budaya organisasi yang ditemukan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi, yaitu terutama pada perhatian terhadap hal-hal rinci khususnya terkait dengan susunan buku, seperti susunan bukunya tidak sesuai dengan tempat, di rak buku tertera keterangan bahwa buku disusun sesuai abjad. Akan tetapi banyak buku yang masih acak-acakan. Ditemukan kurangnya kerjasama tim, seperti sesama pegawai tidak menegur pegawai lainnya yang sedang menonton TV, mendengar musik dengan volume yang besar dan ditemukan pegawai yang mengobrol dengan suara yang keras. Disamping itu ditemukan pegawai yang tidak komitmen dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas, seperti pegawai yang terlambat datang, pegawai yang tidak memperhatikan protokol kesehatan (tidak menggunakan masker, tidak menjaga jarak) ada beberapa pegawai yang masih santai-santai di area lingkungan kantor

¹³Nurlaila, *Perilaku Organisasi*, (Ternate: Universitas Khairun, 2012), hlm. 36-37

pada saat jam kerja. Keadaan ini secara tidak langsung menggambarkan kurangnya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Jambi.¹⁴

Kenyamanan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk kepuasan kerja para pegawai. Kenyamanan kerja dapat terpenuhi, seperti gaji yang sesuai, promosi (naik pangkat) selalu diadakan, rekan kerja yang saling mendukung. Apabila sebuah instansi menerapkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang efektif maka kemungkinan terjadinya ketidak optimalan dalam kerja pegawai tinggi.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh pada masalah diatas, dan penulis menuangkan dalam tema “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Seberapa besar budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi?
2. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi?
3. Seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini fokus pada seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi di bidang deposit,

¹⁴ Observasi, pada 09 Oktober 2020

pengembangan koleksi layanan dan pelestarian bahan pustaka dan pegawai di bidang pembinaan pengembangan perpustakaan dan pembudayaan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna bagi berbagai pihak seperti peneliti, universitas, dan pemerintah. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengasah kemampuan berfikir logis/sistematik dan mengembangkan wawasan mengenai permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi, serta dapat dijadikan referensi literatur untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh pemerintah sebagai acuan/masukan untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Perilaku Organisasi

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Thoha dalam Marita Ahdiana, Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia, serta aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap aspek organisasi.¹⁵

Menurut Robbins & Judge dalam Bernhard Tewel, Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Luthans dalam Bernhard Tewel juga memaparkan bahwa Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi.¹⁶

Larry L. Cummings Marita Ahdiana, perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, penemuan beserta tindakan-tindakan pemecahan.¹⁷ Menurut Joe Kelly, perilaku organisasi dapat dipahami lewat suatu penelaahan dari bagaimana organisasi itu dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pula suatu struktur, proses, dan nilai dari suatu sistem tumbuh bersama-sama yang memungkinkan mereka dipelajari dan disesuaikan pada lingkungan. Titik berat dari pemahaman perilaku organisasi adalah pada tingkah laku dari organisasi, dan bagaimana perilaku dari anggota- anggota organisasi mempengaruhi organisasi.¹⁸

¹⁵ Marita Ahdiana, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial, 2011), hlm. 4

¹⁶ Bernhard Tewel, dkk, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Patra Media Grafindo, 2018), hlm. 3

¹⁷ Marita Ahdiana, *Perilaku Organisasi*, hlm. 6

¹⁸ Marita Ahdiana, *Perilaku Organisasi*, hlm. 7

2. Karakteristik Perilaku Organisasi

Dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu:

a. Perilaku

Fokus dari perilaku organisasi adalah perilaku individu dalam organisasi, sehingga untuk memahami perilaku organisasi maka terlebih dulu harus dipahami perilaku berbagai individu di dalam organisasi.

b. Struktur

Struktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi dirancang, bagaimana pekerjaan itu diatur dalam bagan organisasi. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang-orang dalam organisasi serta efektivitas dari organisasi tersebut.

c. Proses

Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi antara lain meliputi komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi yang efektif adalah agar berbagai proses organisasi tersebut dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.¹⁹

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (*Job satisfaction*), menurut Robbins dan Judge kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang di hasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristik nya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan

¹⁹Marita Ahdiyana, *Perilaku Organisasi*, hlm. 9

yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.²⁰

Green berg dan Baron dalam Meithiana Indahsari, mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson juga menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.²¹

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

²⁰Stephen Robbins & Timothy Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2015), hlm. 43

²¹Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Sidoarjo : Indomedia Pustaka, 2017), hlm. 37

b. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

d. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.²²

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Masram, dkk menjelaskan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

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

²²Masram, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Personalia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 119

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

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

c. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

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

d. Keadilan (*Equity*)

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

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.²³

3. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

b. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

²³Masram, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Personalia*, hlm. 120

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.²⁴

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat norma, persepsi, pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi asumsi atau pandangan dasar ini diyakini karena telah berjalan baik dalam organisasi, sehingga dianggap bernilai positif dan pantas diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas. Secara umum budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para

²⁴Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: PT. Andi, 2006), hlm. 244-245

anggotanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi.²⁵

Sutrisno dalam Ngusmanto, menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.²⁶ Robbins dan Judge menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain nya.²⁷

Schein dalam Sugandi juga menyatakan budaya organisasi adalah satu perangkat nilai, keyakinan, dan pandangan hidup organisasi yang dijiwai, dipahami dan dipraktekkan oleh semua anggota organisasi dan diajarkan kepada pegawai baru pada institusi sebagai media sah untuk bertindak dan kesepakatan yang diikuti dan menjadi tuntunan bagi anggotanya dalam bertindak.²⁸

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Syamsu Q Badu, fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas ketimbang kepentingan pribadi atau individu.

²⁵Ahmad Jusmin, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jaya Pura*, hlm. 3-4

²⁶Ngusmanto, *Teori perilaku organisasi publik*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), hlm. 114

²⁷Stephen Robbins & Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, hlm. 355

²⁸Sugandi, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pustakawan (Studi Kasus Pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)*, (Yogyakarta : UII, 2018), hlm. 75

- d. Budaya merupakan perekat sosial yang mampu menyatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.²⁹

Schein dalam Nurlaila, juga memaparkan budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya yaitu dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan, terhadap misi dan strategi, tujuan, cara, ukuran, dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sanksi.³⁰

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat sepuluh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

²⁹Syamsu Q Badu, dkk, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Gorontalo, 2017), hlm.

³⁰Nurlaila, *Perilaku Organisasi*, (Ternate: Universitas Khairun, 2012), hlm. 139-140

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

6. Alat Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.³¹

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

³¹Mahmuda Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Manajemen Perss, 2019), hlm. 46-47

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih.

9. Toleransi terhadap Konflik

Yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

10. Pola Komunikasi

Yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.³²

4. Indikator budaya organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge yaitu sebagai berikut:

a. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian terhadap hal rinci/detail

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

³²Mahmuda Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 48

c. Orientasi terhadap Hasil

Orientasi terhadap hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

d. Orientasi terhadap Individu

Orientasi terhadap individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

e. Orientasi terhadap Tim

Orientasi terhadap tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

f. Agresivitas

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

g. Stabilitas

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.³³

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada saat ini banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu organisasi antara lain adalah karyawan, peralatan kerja dan lain sebagainya. Hal tersebut perlu diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada pada suatu organisasi dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat di dalam bekerja. Apabila semangat kerja meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat apabila hal ini

³³Stephen Robbins & Timothy Judge, *Perilaku Organisasi*, hlm. 355-356

dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu organisasi bisa berjalan dengan baik dan lancar.

Nitisemito dalam Mahmuda Enny, mengatakan bahwa yang di maksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri nya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sedangkan Ahyari menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang di dalam nya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.³⁴

2. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Yang artinya pekerjaan di selesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan di pantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja kondusif sendiri bisa tercipta jika ada nya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan itu sendiri. perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercapai. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara antara atasan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan

³⁴Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 56

kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya.³⁵

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan

Faktor ini meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pemimpin

c. Faktor Tim

Faktor tim meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

d. Faktor Sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor kontekstual (situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Jenis-jenis lingkungan kerja.

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Kedua, lingkungan perantara

³⁵Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 57

atau lingkungan umum atau dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan. Kondisi yang hendak nya di ciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.³⁶

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

a. Pewarnaan

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini

³⁶Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 57

pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

e. Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.³⁷

E. Studi Relevan

Studi relevan adalah suatu penelitian yang sudah pernah dibuat sebelumnya dan dianggap cukup relevan /mempunyai keterkaitan dengan judul

³⁷Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 184-196

dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Studi relevan dalam penelitian juga bermakna berbagai referensi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas.

Penelitian serupa mengenai Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai telah dilakukan sebelumnya, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Studi Relevan

No	Penulis	Sumber	Judul	Hasil Penelitian
1	Titi Kurniati, dan Jaenab	Jurnal, Manajemen dan Keuangan, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah <i>Asosiatif</i> . Teori yang digunakan untuk indikator variabel lingkungan kerja menggunakan teori dari sedamaryanti, indikator variabel kepuasan kerja menggunakan teori dari umar. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan 43 pegawai Dinas Perpustakaan Kota Bima. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai, teknik sampling yang digunakan yaitu teknik <i>Purposive Sampling</i> , yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria. Analisis data yang digunakan yaitu analisis Regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini

				menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan. Terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima.
2	Made Yudi Permadi, dkk	Jurnal Manajemen, 2017	Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Bali. Jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan, menggunakan metode stratifikasi (<i>Stratified Random Sampling</i>). Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Bali, dengan variabel lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power Bali
3	Arif Kurnianto	Skripsi, Arif Kurnianto 2016	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Madubaru

			Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo	PG/PS Madukismo. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini ialah semua karyawan bagian pada PT Madubaru PG/PS Madukismo yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel adalah proportional sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo..
--	--	--	---	--

F. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

1. Kerangka Berpikir

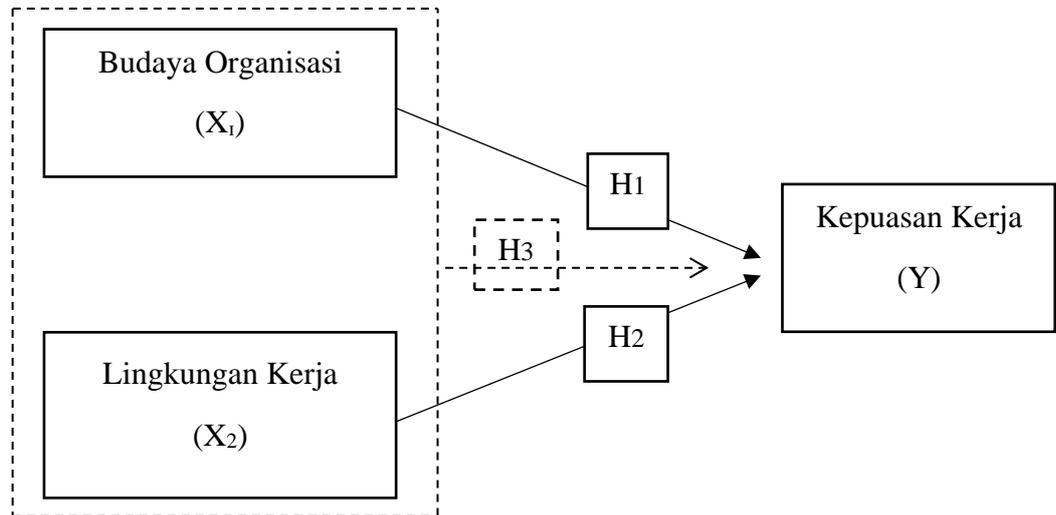
Kerangka berpikir ialah suatu model atau gambaran seperti konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan variabel satu dengan variabel lainnya. Sugiyono menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.³⁸

Untuk memfokuskan penulisan penelitian ini maka dibutuhkan suatu kerangka pemikiran yang akan dijadikan sebagai acuan nantinya, variabel pada penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi (*independen*). Kepuasan kerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent*). Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel.

³⁸ Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 321-322

Agar lebih memudahkan penelitian dan pembahasan maka penulis menyajikan skema yang akan menjadi pedoman dalam penelitian yang akan penulis teliti secara sistematis, kerangka berpikir ini dapat digambarkan:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

Pengaruh Parsial : —————>

Pengaruh Simultan : - - - - ->

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diperoleh hanya berlandaskan pada teori yang relevan/signifikan, bukan berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dengan pengumpulan data. Sugiyono juga menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan sebagai jawaban yang empirik.³⁹

Sesuai dengan rumusan masalah, kerangka teori, studi relevan dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Jambi”, dirumuskan sebagai berikut:

³⁹ Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, hal. 329-330

- H1 $H_0 : r = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- H1 : $r \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- H2 $H_0 : r = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- H2 : $r \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- H3 $H_0 : r = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- H3 : $r \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Dengan pertimbangan sebagai tempat penelitian karena Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak dibidang perpustakaan dan arsip. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibidang deposit, pengembangan koleksi layanan dan pelestarian bahan pustaka dan pegawai dibidang pembinaan pengembangan perpustakaan dan pembudayaan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Kegiatan penelitian ini dimulai dengan penyusunan proposal, pengambilan data, sampai dengan penyusunan laporan dalam bentuk skripsi, waktu penelitian ini dimulai sejak bulan November sampai dengan bulan Juli 2021.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut sukmadinata dalam Mega Linarwati, penelitian deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya.⁴⁰

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Sugiyono menjelaskan bahwa hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat.⁴¹ Oleh karena itu, pada penelitian ini ada variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*) yang akan dicari berapa besar pengaruh dari kedua variabel tersebut.

⁴⁰Mega Linarwati dkk, *Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Even Interview dalam Merekrut Karyawan baru di Bank Mega Cabang Kudus*, (Semarang, 2016), hlm. 1

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 11

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.⁴²

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data asli atau data terbaru. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan.⁴³ Data primer disini merupakan data pokok yang diperoleh melalui hasil kuesioner dan observasi dilapangan. Data yang termasuk dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data yang sudah terdokumentasi yang ada hubungan dengan judul. Data sekunder digunakan sebagai pelengkap atau pendukung dari data primer yang meliputi.

- a. Kondisi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- b. Visi dan misi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- c. Letak geografis dan historis Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- d. Struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- e. Jumlah pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi

⁴²John W.Creswell, *Research Design Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 3

⁴³Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 216

D. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴ Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu budaya organisasi (X1) , lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independen*), dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek, orang atau keadaan yang memiliki karakteristik umum yang sama.⁴⁵ Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) bidang deposit, pengembangan koleksi layanan dan pelestarian bahan pustaka dan bidang pembinaan pengembangan perpustakaan dan pembudayaan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian data atau objek yang diambil dari populasi dan harus mempunyai karakteristik atau ciri yang sama dengan populasi.⁴⁶ Teknik pengambilan sampel penelitian yang akan digunakan yaitu *Total sampling*. Menurut sugiyono *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.⁴⁷ Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi kurang dari 100. Pada penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibidang deposit, pengembangan koleksi layanan dan pelestarian bahan pustaka dan pegawai

⁴⁴Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 38

⁴⁵Furqon, *Statistika terapan untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 146

⁴⁶Budi Susetyo, *Statistika untuk Analisis data penelitian*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 139

⁴⁷Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 63

dibidang pembinaan pengembangan perpustakaan dan kebudayaan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi sebanyak 42 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pernyataan/pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya.⁴⁸ Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Karena kuesioner tertutup merupakan lembar pertanyaan/pernyataan dari peneliti yang jawabannya sudah disediakan, responden dapat langsung memberikan tanda (√) pada kolom yang sudah disediakan.

2. Observasi

Werner & Schoepfle dalam Hasyim Hasanah, mendefinisikan observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokasi aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta. Morris juga mendefinisikan bahwa observasi merupakan sebagai aktivitas mencatat suatu gejala atau fenomena dengan bantuan instrumen-instrumen dan merekamnya dengan tujuan ilmiah atau tujuan lain.⁴⁹

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan peristiwa-peristiwa lalu, dokumen tersebut bisa dalam bentuk seperti tulisan, gambar, ataupun karya-karya bersejarah dari seseorang.⁵⁰ Baik berupa buku-buku, catatan harian, majalah dan lain sebagainya.

⁴⁸Anas Sujiono, *Pengantar Statistic Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali pers 2010), hlm. 30

⁴⁹Hasyim Hasanah, *Teknik-teknik Observasi*, (Semarang: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Semarang, 2016) <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/attaqaddum/article/download/1163/932>, hlm. 26

⁵⁰Ekky Maria Farida Sani, *Pemanfaatan Buletin Pustakawan*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013) <https://media.neliti.com/media/publications/103604-ID-pemanfaatan-buletin-pustakawan-oleh-pust.pdf>, diakses pada 16 Januari 2021

G. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data yang sudah terkumpul melalui kuesioner kemudian dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan cara menyusun dan mengelompokkan data kemudian dianalisis. Data akan dianalisis menggunakan rumus yang ada dan sesuai dengan pendekatan penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah proses pengolahan data yang telah diperoleh dari responden.

a. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab dengan lengkap oleh responden.

b. Menghitung nilai Jawaban

Menghitung nilai jawaban ialah menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden dari setiap point-point pertanyaan yang telah diberikan. Kemudian dihitung persentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁵¹

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase hasil yang diperoleh

F = Frekuensi hasil yang diperoleh

n = Jumlah responden yang menjadi sampel

c. Menghitung nilai rata-rata jawaban responden, menggunakan rumus sebagai berikut:⁵²

$$Me = \frac{\sum X_i}{n}$$

⁵¹Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 57

⁵²Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 49

Keterangan:

Me = *Mean* (rata-rata)

$\sum X_i$ = Jumlah seluruh skor x dalam sekumpulan data

n = Jumlah seluruh data (jumlah responden)

- d. Menghitung nilai TCR dari masing-masing kategori dari deskriptif variabel, dihitung menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR : Tingkat capaian responden

Rs : rata-rata skor jawaban responden (rerata)

n : nilai skor jawaban

Riduwan menyatakan nilai presentase dimaksudkan ke dalam kriteria⁵³, yaitu sebagai berikut:

- 1) Interval jawaban responden 81% - 100% = sangat baik
- 2) Interval jawaban responden 61% - 80% = baik
- 3) Interval jawaban responden 41% - 60% = cukup baik
- 4) Interval jawaban responden 21% - 40% = kurang baik
- 5) Interval jawaban responden 0% - 20% = tidak baik

2. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel-variabel yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dan garis, persamaan yang diperoleh disebut dengan persamaan regresi yang bisa berbentuk linear (garis lurus) atau non-linear (tidak lurus). Tujuan dari analisis regresi ini ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independen*) yaitu X terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu Y.⁵⁴

⁵³Riduwan, Sunarto, *Pengantar statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi, dan bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 89

⁵⁴Budi Susetyo, *Statistika untuk Analisis data penelitian*, hlm. 125

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana yaitu menunjukkan hubungan dua variabel, yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini dilakukan untuk menghitung berapa besar nilai-nilai pada variabel terikat (Y), dan secara langsung dipengaruhi ataupun berhubungan dengan nilai-nilai pada variabel bebas (X).⁵⁵

Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan rumus regresi:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja (*Dependen*)

a : Konstanta

b : Koefisien Variabel X

X : Variabel bebas (*Independen*)

b. Analisis Regresi Linear Ganda dua prediktor

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*).⁵⁶

Digunakan dengan aplikasi SPSS, menggunakan rumus regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Lingkungan Kerja

a : Bilangan Konstanta

b₁- b₂ : Koefisien regresi variabel X₁-X₂

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X₁ (Budaya Organisasi) dan X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja). Nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R²) dapat

⁵⁵Furqon, *Statistika terapan untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 73

⁵⁶Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 275

dilihat pada hasil pengolahan data bagian model summary. Hasilnya dapat dinyatakan dalam rumus dan batasan sebagai berikut : $0 < r^2 < 1$

Rumus koefisien determinan adalah sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KD = Nilai Koefisien Determinan

R^2 = Nilai Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis

Setelah data dianalisis maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, yang dapat dirinci sebagai berikut:

a. Uji F (*F-test*)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fix atau tidak.

Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k-1}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k)}}$$

Keterangan:

F = Uji F

R^2 = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka hipotesis diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Dengan tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05.

b. Uji t (*t-test*)

Untuk menentukan apakah diterima atau ditolak maka uji hipotesis yang di gunakan yaitu uji hipotesis (uji t). digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh secara parsial dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sugiyono merumuskan uji t statistik⁵⁷ sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai Signifikan

r² = Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

n = jumlah sampel

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ Dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

$t_{hitung} \geq t_{table}$ Hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

$t_{hitung} \leq t_{table}$ Hipotesa nol diterima dan hipotesa alternative ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

⁵⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 45

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat kesahihan atau kemampuan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur atau dapat digunakan untuk mengukur apa seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.⁵⁸ Untuk menguji dan mencari validitas dari angket, penulis menggunakan aplikasi SPSS, menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*, yaitu:⁵⁹

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi masing-masing variabel

n = Jumlah responden

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Menurut Idris validitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0.05$ untuk 20 orang responden yaitu 0.444 (r_{tabel}). Adapun kriteria pengujiannya adalah jika $r_{xy} \geq r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid, dan jika $r_{xy} \leq r_{tabel}$ maka butir pernyataan tidak valid.⁶⁰

Kuesioner yang telah disusun sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat diuji cobakan terlebih dahulu sebelum diberikan kepada sampel penelitian. Uji coba kuesioner dilakukan pada 20 orang pegawai diluar sampel. Hasil uji coba kuesioner tersebut dianalisis untuk melihat validitas dan reliabilitas

⁵⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 88

⁵⁹Budi Susetyo, *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*, hlm. 121

⁶⁰Idris, *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*, (Padang : Universitas Negeri Padang, 2006), hlm. 11

kuesioner. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diyakini.

Rekapitulasi hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian

No.	Indikator Kepuasan Kerja	R-Hitung (R_{xy})	R-Tabel	Keterangan
1.	Pekerjaan itu sendiri 1	0,729	0,444	Valid
	Pekerjaan itu sendiri 2	0,743	0,444	Valid
	Pekerjaan itu sendiri 3	0,763	0,444	Valid
2.	Gaji 1	0,791	0,444	Valid
	Gaji 2	0,781	0,444	Valid
	Gaji 3	0,685	0,444	Valid
3.	Promosi/Kenaikan Jabatan 1	0,547	0,444	Valid
	Promosi/Kenaikan Jabatan 2	0,626	0,444	Valid
	Promosi/Kenaikan Jabatan 3	0,655	0,444	Valid
4.	Pengawasan 1	0,668	0,444	Valid
	Pengawasan 2	0,852	0,444	Valid
	Pengawasan 3	0,622	0,444	Valid
5.	Rekan kerja 1	0,823	0,444	Valid
	Rekan kerja 2	0,704	0,444	Valid
	Rekan kerja 3	0,796	0,444	Valid
6.	Kondisi kerja 1	0,795	0,444	Valid
	Kondisi kerja 2	0,827	0,444	Valid
	Kondisi kerja 3	0,461	0,444	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS 25

Dari tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS Statistics 25.00 perbandingan dari nilai r Hitung > r Tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja

dinyatakan valid. Sedangkan untuk melihat validitas dari variabel budaya organisasi dapat dilihat dari tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian

No.	Indikator Budaya Organisasi	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1.	Inovasi dan pengambilan resiko 1	0,765	0,444	Valid
	Inovasi dan pengambilan resiko 2	0,810	0,444	Valid
	Inovasi dan pengambilan resiko 3	0,595	0,444	Valid
2.	Perhatian terhadap hal rinci 1	0,834	0,444	Valid
	Perhatian terhadap hal rinci 2	0,808	0,444	Valid
	Perhatian terhadap hal rinci 3	0,727	0,444	Valid
3.	Orientasi hasil 1	0,843	0,444	Valid
	Orientasi hasil 2	0,852	0,444	Valid
	Orientasi hasil 3	0,888	0,444	Valid
4.	Orientasi individu 1	0,752	0,444	Valid
	Orientasi individu 2	0,785	0,444	Valid
	Orientasi individu 3	0,677	0,444	Valid
5.	Orientasi tim 1	0,605	0,444	Valid
	Orientasi tim 2	0,699	0,444	Valid
	Orientasi tim 3	0,694	0,444	Valid
6.	Agresivitas 1	0,856	0,444	Valid
	Agresivitas 2	0,802	0,444	Valid
	Agresivitas 3	0,829	0,444	Valid
7.	Stabilitas 1	0,769	0,444	Valid
	Stabilitas 2	0,780	0,444	Valid
	Stabilitas 3	0,825	0,444	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS 25

Dari tabel 3.2 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS Statistics 25.00 perbandingan dari nilai r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dari variabel budaya organisasi dari 21 item pertanyaan dinyatakan valid. selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja bisa dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Penelitian

No.	Indikator Lingkungan Kerja	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1.	Pewarnaan 1	0,617	0,444	Valid
	Pewarnaan 2	0,735	0,444	Valid
2.	Kebersihan 1	0,759	0,444	Valid
	Kebersihan 2	0,769	0,444	Valid
3.	Penerangan 1	0,685	0,444	Valid
	Penerangan 2	0,780	0,444	Valid
4.	Udara 1	0,807	0,444	Valid
	Udara 2	0,562	0,444	Valid
5.	Keamanan 1	0,809	0,444	Valid
	Keamanan 2	0,525	0,444	Valid
6.	Kebisingan 1	0,538	0,444	Valid
	Kebisingan 2	0,500	0,444	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS 25

Dari tabel 3.3 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS Statistics 25.00 perbandingan dari nilai r hitung > r tabel. Dari hasil olahan data validitas, semua pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama

aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.⁶¹ Untuk mengetahui apakah pengukuran yang digunakan reliabel, rumus yang digunakan yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
- $\sigma^2 t$ = varians total

Jika nilai *Cronbach Alpha* mendekati 1, maka pengukuran yang digunakan reliabel yakni jawaban responden akan cenderung sama walaupun diberikan pada responden yang berbeda Untuk menentukan reliabilitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* (r_{11}) dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0.05$). Adapun kriteria pengujiannya, jika $r_{11} \geq r_{tabel}$ maka instrument reliable, sebaliknya jika $r_{11} \leq r_{tabel}$ maka instrument tidak reliable.⁶²

Rekapitulasi hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Hasil uji reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	R tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,965	0,444	Reliable
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,892	0,444	Reliable
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,939	0,444	Reliable

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS 25

⁶¹Zulkifli Matondang, *Validitas dan Reliabilitas Suatu instrumen*, 2009, hlm 93 jurnal <http://digilib.unimed.ac.id/705/1/Validitas%20dan%20reliabilitas%20suatu%20instrumen%20penelitian.pdf> diakses pada 09 Desember 2020

⁶²Idris, *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*, hlm. 8-13

Hasil reliabilitas yang diperoleh pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam kuesioner bisa dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,444.

I. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan sebuah penelitian dalam usaha mendapatkan data. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁶³ Untuk memperoleh data tentang “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi”, instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa angket atau kuesioner yang berskala likert.

Tabel 3.5
Daftar Skor Jawaban Pernyataan

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Item	Jumlah
1	Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri	1,2,3	3
		2. Gaji	4,5,6	3
		3. Promosi	7,8,9	3
		4. Pengawasan	10,11,12	3
		5. Rekan Kerja	13,14,15	3
		6. Kondisi Kerja	16,17,18	3

⁶³Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 310

2	Budaya Organisasi (X1)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1,2,3	3
		2. Perhatian Terhadap Hal-hal Rinci	4,5,6	3
		3. Orientasi Hasil	7,8,9	3
		4. Orientasi Individu	10,11,12	3
		5. Orientasi Tim	13,14,15	3
		6. Agresivitas	16,17,18	3
		7. Stabilitas	19,20,21	3
3	Lingkungan Kerja (X2)	1. Pewarnaan	1,2	2
		2. Kebersihan	3,4	2
		3. Sirkulasi Udara/Pertukaran Udara	5,6	2
		4. Penerangan/Pencahayaan	7,8	2
		5. Keamanan	9,10	2
		6. Kebisingan	11,12	2
Jumlah				51