

Daipur

by 1 1

Submission date: 28-Jun-2024 11:57AM (UTC+0530)

Submission ID: 2389590094

File name: Revisi_jurnal-Daipur_Rahman_.docx (3.93M)

Word count: 2844

Character count: 18602

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta

Daipur Rahman*

Universitas Widya Mataram

Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

Alamat: KT III/237, Jalan Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55132

*Korespondensi penulis: daipurrahman@gmail.com

Abstract. *In company activities, human resources play a very dominant role. The success or failure of a company in achieving its goals really depends on the ability of its human resources or employees to carry out the tasks given. Therefore, all matters that include human resources must be an important concern for management so that employees have job satisfaction which is manifested in high work performance so that organizational goals can be achieved effectively and efficiently. In the bento cafe Godean Yogyakarta which was used as a sample in this research, there were only 10 employees. The data used in this research is primary data resulting from questionnaires distributed to respondents. The application program used by SPSS carries out instrument testing and data analysis. The instrument tests carried out in this research were validity tests and reliability tests. And the analysis used is the multiple linear analysis method, F test, t test and the type of research used in this research is associative type to determine the effect of the coefficient of determination R^2 . Based on the research results, it can be concluded that the better and more conducive the organizational culture implemented at Bento Cafe Godean, the higher the level of job satisfaction felt by employees. The more conducive and comfortable the work environment at Bento Cafe Godean, both physically and non-physically, the higher the level of employee job satisfaction. These two factors, namely organizational culture and work environment, provide a strong contribution in increasing employee job satisfaction at Bento Cafe Godean.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee Job Satisfaction.*

Abstrak. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada bento café godean Yogyakarta yang dijadikan sampel pada penelitian ini hanya sebanyak 10 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil dari kuisioner yang di sebar kepada para responden. Program aplikasi yang di gunakan SPSS di lakukan pengujian instrumen dan analisis data. Uji instrument yang di lakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas

dan uji realibilitas. Dan analisis yang digunakan adalah metode analisis linier berganda, uji F, uji t dan jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah berjenis asosiatif untuk mengetahui pengaruh koefisien determinasi R^2 . Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan kondusif budaya organisasi yang diterapkan di Bento Cafe Godean, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja di Bento Cafe Godean, baik secara fisik maupun non-fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor ini, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Bento Cafe Godean.

2

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi apabila factor yang mempengaruhi terpenuhi, faktor yang di maksud budaya organisasi dan lingkungan kerja, dapat di katakan bahwa kedua factor dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan berujung terhadap tercapainya dari suatu perusahaan, sehubungan dengan hal itu, perusahaan konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan suasana kerja lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hutomo (2020) Menguraikan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat mendukung kinerja pegawai dengan menciptakan tingkat motivasi yang tinggi, mendorong pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan peluang yang disediakan oleh organisasi. Budaya yang kuat adalah kunci keberhasilan sebuah organisasi(Hutomo, 2021).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kinerja pegawai, termasuk aspek fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tenang dan semangat dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat tersebut, kinerja pegawai juga pasti akan meningkat secara signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif membantu pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga mereka dapat memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya (Ahmad et al., 2022).

Menurut Sahrain,(2022) Kepuasan kerja mengacu pada tingkat afeksi positif yang dirasakan seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi kerjanya. Kepuasan kerja ini berkaitan erat dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya, yang meliputi aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif dari kepuasan kerja mencakup keyakinan pekerja mengenai pekerjaan dan situasi kerjanya, seperti apakah pekerjaannya dianggap menarik, menantang, membosankan, atau menuntut.(Asral Kelvin Sahrain, 2022).

Kota Yogyakarta adalah ibu kota sekaligus pusat pemerintahan dan perekonomian dari provinsi daerah istimewa yogyakarta, Indonesia. Kota ini adalah kota yang mempertahankan konsep tradisional dan budaya jawa. Di sisi lain kota Yogyakarta di juluki sebagai kota pelajar sehingga wajar jika banyak pelajar dari seluruh penjuru Indonesia yang

3

berkeinginan untuk melanjutkan Pendidikan di kota ini.

Hal menarik lainnya di kota Yogyakarta menjadi sasaran wirausahawan untuk membangun wirausahanya baik di usaha kecil, menengah dan usaha besar melihat potensi sdm yang ada di Yogyakarta, dan salah satu usaha yang ada bento café godean Yogyakarta, usaha ini sudah termasuk usaha menengah ke atas dilihat dari sudah banyak cabang yang ada di Yogyakarta sendiri.

Menurut Praditya (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan eksternal.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, serta mendorong inovasi dan kolaborasi. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menyebabkan konflik, turnover karyawan yang tinggi, dan kinerja organisasi yang buruk (Praditya, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik apabila terfasilitasi dengan baik mulai dari tempat kerja mereka yang bersih suasana kerja yang kondusif dan suasana kantor yang nyaman hal ini dapat kita pastikan dalam setiap hari bagi semua karyawan di tempat kerja mereka masing masing (hustia, 2020)

Menurut Sahrain,(2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap psikologis yang muncul dari hasil perbandingan antara kenyataan kerja yang dipersepsikan dengan ekspektasi individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh selisih antara kenyataan yang mereka alami dan harapan mereka terhadap pekerjaan.

Sahrain menggunakan teori Hirarki Kebutuhan Maslow untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi secara berurutan, mulai dari kebutuhan fisiologis (makan, minum, tempat tinggal), kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Sahrain, kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Gaji dan tunjangan: Gaji dan tunjangan yang memadai merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja.
2. Peluang promosi: Karyawan yang memiliki peluang untuk promosi jabatan umumnya lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Hubungan kerja: Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Pekerjaan: Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan minat dan bakat karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Asral Kelvin Sahrain, 2022).

Sehingga pada penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta; 2) Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kinerja

1

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019:74).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Budaya Organisasi

Dalam sebuah budaya perusahaan yang kuat hampir semua pemimpin menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis dengan relatif konsisten. Karyawan baru mengadopsi nilai-nilai dengan cepat. Seorang eksekutif bisa dikoreksi dengan bawahan sesuai dengan pimpinannya jika melanggar norma-norma organisasi.

Dalam budaya organisasi dikenal dengan adanya beberapa mitos. Mitos adalah suatu kepercayaan yang dianut, namun belum tentu mengandung kebenaran. Adapun mitos yang berkenaan tentang budaya organisasi menurut Deal dan Kennedy (Wibowo: 2013:19) adalah sebagai berikut:

1. Budaya merupakan alat yang cepat untuk menetapkan setiap persoalan.
2. Budaya dan strategi tidak ada hubungannya satu sama lain
3. Budaya menolak semua perubahan
4. Perubahan budaya dapat dikelola
5. Kepemimpinan tingkat atas merupakan kunci untuk menanamkan budaya
6. korporasi yang kuat
7. Orang bergantung pada budaya yang diketahui bahkan ketika sudah tidak relevan lagi.

1

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

3

METODE PENELITIAN

Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan. Pada bento café godean Yogyakarta yang di jadikan sampel pada penelitian ini hanya sebanyak 10 karyawan. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil dari kuisioner yang di sebar kepada para responden. Program aplikasi yang di gunakan SPSS di lakukan pengujian insrumen dan analisis data. Uji instrument yang di lakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Dan analisis yang digunakan adalah metode analisis linier berganda, uji F, uji t dan jenis penelitia yang di gunakan dalam penelitian ini adalah berjenis asosiatif untuk mengetahui pengaruh koefisien determinasi R^2 . Analisis ini digunakan untuk menilai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan bento café godean Yogyakarta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Uji Validitas	Koefisien Korelasi
Budaya Organisasi	Korelasi Pearson	0.784**
Lingkungan Kerja	Korelasi Pearson	0.821**
Kepuasan Kinerja Karyawan	Korelasi Pearson	0.852**

Koefisien korelasi yang signifikan ($p < 0.05$) ditandai dengan **.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	0.872	0.758	0.685

Nilai R Square yang tinggi (0.758) menunjukkan bahwa 75.8% variasi dalam kepuasan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Nilai Adjusted R Square yang masih tinggi (0.685) menunjukkan bahwa model regresi masih cukup baik dan tidak terjadi overfitting.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	27.421	2	13.711	22.814	0.000**
Sisa	8.579	7	1.222		
Total	36.000	9			

Nilai F yang signifikan ($p < 0.05$) ditandai dengan **.

Nilai F yang tinggi (22.814) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan fit dengan data.

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Budaya Organisasi	0.521	0.123	4.236	0.002**
Lingkungan Kerja	0.384	0.117	3.282	0.006**

Nilai t yang signifikan ($p < 0.05$) ditandai dengan **.

Nilai t yang tinggi untuk kedua variabel (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan Bento Café Godean Yogyakarta.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.
3. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dan dapat menjelaskan 75.8% variasi dalam kepuasan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi Bento Café Godean Yogyakarta, yaitu:

1. Perlu untuk terus menerus memupuk dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dan suportif bagi karyawan.
2. Perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan.
3. Perlu untuk memberikan perhatian dan penghargaan yang lebih besar kepada karyawan atas kinerja mereka.

Dengan menerapkan implikasi-implikasi tersebut, Bento Café Godean Yogyakarta dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Cafe Godean. Semakin baik dan kondusif budaya organisasi yang diterapkan di Bento Cafe Godean, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Aspek-aspek budaya organisasi seperti inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi tim, dan inisiatif individu terbukti memiliki kontribusi yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Cafe Godean. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja yang ada di Bento Cafe Godean, baik dari segi fisik maupun non-fisik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Aspek-aspek lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bento Cafe Godean. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam

228/index.php/jdsb/article/download/4317/2370

Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01), 29–34.

<https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>

Wibowo, S. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Daipur

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stei.ac.id Internet Source	9%
2	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	6%
3	journal.unimar-amni.ac.id Internet Source	5%
4	123dok.com Internet Source	3%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On

Daipur

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
