

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota. Budaya organisasi bahkan dapat menentukan bagaimana anggota bertindak atau berperilaku untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan mudah beradaptasi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Robbins & Judge (2017:355) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, Menurut Hasibuan (2021:5) budaya organisasi adalah sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, bagi beberapa organisasi, budaya dapat menjadi hambatan utama terhadap perubahan. Menurut Afandi, (2021:97) Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai terpercaya yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku para anggotanya sendiri.

2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017:355-356) ini adalah beberapa indikator sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2. Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

3. Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolrhan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi pada orang

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi.

5. Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerjadiorganisisir dalam tim dari pada individu.

6. Keagresifan

Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

7. Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

2.1.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, sumsi, atau sebuah norma yang berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecah masalah yang timbul di sebuah organisasi (Sudarsono, 2019).

Faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja dalam menjalankan organisasi yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka berkerja (Robbins & Judge, 2009). Teori ini sejalan dengan *Locke* dalam (Ariyantini, 2005) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017:301) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah wahana di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan

kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2023:38), lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dan diperkuat oleh Sedarmayanti (2018:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja para karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang dapat dimanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal agar dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau kelompok prang di dalam melaksanakan aktivitas. Misalkan kebersihan, penerangan, dan lain-lain.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) adapun indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Penerangan cahaya/ di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sngat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang, sehingga pekerjaan akan melambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkankurang effesien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pencapaian kerja sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia slalu berusaha untuk mempertaruhkan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh

manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara Bersama-sama anantara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan sangat tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, Karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia slalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitar.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama berkerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat Lelah setelah berkerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena utama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsententrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya. Baik tidak teratur pada intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan getaran mekanis.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauanyang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian pendingin udara yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mrnghilangkan bau-bauan yang mengganggu di dekat tempat kerja

8. Tatawarna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna dapat mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, danlain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat perjaan. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konstserasi kerja

11. Keamanan tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam)

2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja itu sangat erat hubungannya karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Bila ditunjang oleh lingkungannya (Timbowo et al., 2017:32). Selain itu kepuasan kerja diantara karyawan dapat menyebabkan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih aman dengan konflik negatif yang lebih selektif.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:117) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dan Sondang (2015:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat

positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Jika seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Menurut bangun (2012:327) kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Hasibuan (2017:202), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dan diperkuat oleh Afandi (2021:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya. Seseorang dengantingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu faktor interistik dan faktor ekstristik. Faktor interistik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat perkerjaan. Sedangkan faktor ekstristik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2021:75):

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Perbedaan
3. Pencapaian nilai
4. Keadilan

5. Budaya organisasi

Adapun menurut Hasibuan (2021:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringangnya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam memimpin.
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021:82) antara lain:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4 Tinjauan terhadap Penelitian Terdahulu

Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan referensi untuk

mendukung penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 2. 1

Hasil Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Yusda et al., (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Independen : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	pengaruh budaya organisasidan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan ($\beta_1 = 6,118 > 1,68107$) ($\beta_2 = 6,100 > 1,68107$)
2.	Dameria & Ekawati (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Variabel Independen: Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen :Kepuasan Kerja	pengaruh budaya organisasidan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bernilai positif
3	Rahsel & Sudewi (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasanya Kerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kepuasanya Kerja	pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ada berpengaruh positif parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Kurniyanto (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadan	Variabel Independen: Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Variabel Dependen:	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sedangkan terhadap kinerja

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
		Kinerja	Kepuasan kerja dan Kinerja	melalui kepuasan berpengaruh tidak langsung
5.	Kamaruddin et al., (2022)	Dampak Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya kepada Kinerja	Variabel Independen: Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja serta Implikasinya Kepada Kinerja	Ketiga faktor atau variabel yang diteliti (lingkungan kerja, budaya sekolah dan kepuasan kerja yang dirasakan guru) memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja guru kearah yang positif secara signifikan
6.	Mila Hariani, Yusuf Rahman (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan	Variabel Independen: Lingkungan Budaya organisasi Variabel Dependen: Kepuasan	pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Nofitasari & Prasetyo (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos kerja terhadap kepuasan	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja nilai R Square variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
				oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja sebesar 84,8% dan sisanya 15,2% variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.
8.	Damayanti & Ismiyati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	<p>Variabel Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Dependen: Kepuasan Kerja</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
9.	Alvin Arifin (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Karyawan	<p>Variabel Independen: Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kepuasan kerja dan Kinerja</p>	menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja positif signifikan
10.	Alvina & Djastuti (2018)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi	<p>Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi</p>	pengaruh Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan

No.	Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
		Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening	Variabel Dependen: Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Sebagai Intervening	terhadap kepuasan kerja, , budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

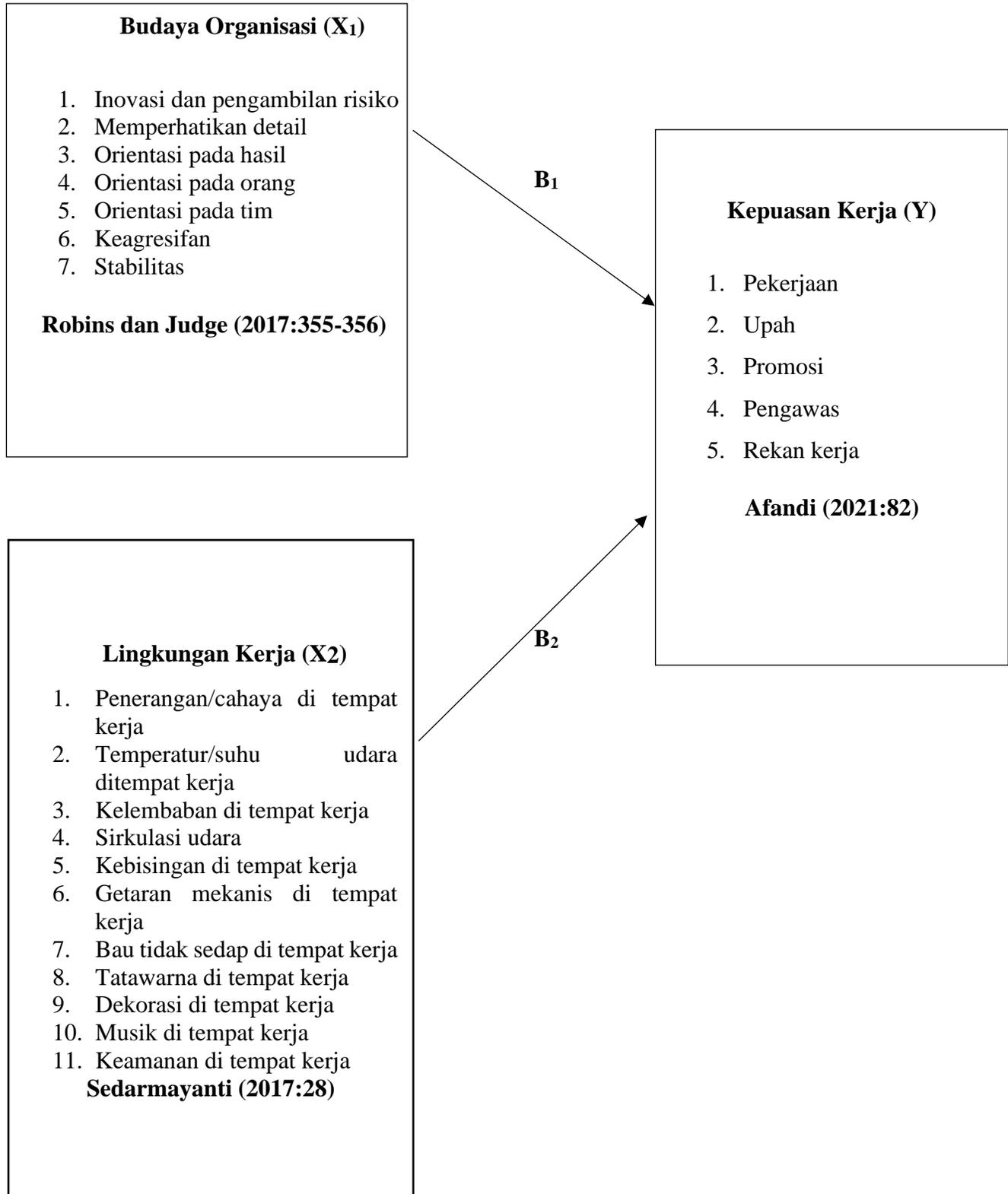
2.5 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan karena jika seorang karyawan tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan mengakibatkan kemunduran bagi karyawan dan perusahaan menjadi sulit untuk mencapai tujuannya karena karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya organisasi. Seorang karyawan dapat dikatakan puas dengan pekerjaannya apabila perusahaan menerapkan budaya organisasi yang tinggi sehingga kepuasan karyawan menjadi sangat optimal. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika budaya organisasi perusahaannya rendah maka kepuasan karyawan menurun sehingga akan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuannya dan

sebaliknya jika budaya organisasi perusahaan tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dan begitu pula dengan lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja atasan dan bawahan atau antar sesama baik maka akan meningkatkan kepuasan seorang karyawan juga sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka akan berdampak negatif terhadap kepuasan, berdasarkan dari uraian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan



Gambar 1.1 kerangka pemikiran pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadapkepuasan kerja

Keterangan:

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Faktor penting budaya organisasi yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja dalam menjalankan organisasi yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka berkerja (Robbin & Judge, 2009). Teori ini sejalan dengan Locke dalam (Ariyantini, 2005) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

Pada penelitian terdahulu Damayanti & Ismiyati (2020) adanya pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi pada industri terasi di kabupaten Sumenep. Namun, Studi yang dilakukan oleh Rahsel & Sudewi (2022) ditemukan keterhubungan negatif dan signifikan antara budaya organisasi karyawan dengan kepuasan kerja. Juga yang dilakukan penelitian Hariani & Rahman (2021) mendapatkan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja, menunjukkan bahwa seseorang yang merasa buruk pada organisasi/adanya ketidakpuasan kerja, umumnya tidak akan bertahan dalam organisasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nofitasari & Prasetyo (2021) ditemukan keterikatan yang menunjukkan ikatan budaya organisasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, jika satu variabel meningkat maka variabel lain akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 dirumuskan sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas berkerja. Dengan memperhatikan lingkungan berkerja

yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam berkerja. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan (Sunyoto 2019).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yusda et al., (2022) pada karyawan *HYPERMART* Lampung juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan juga lingkungan kerja menjadi variabel yang mendominasi masalah antar karyawan *HYPERMART* Lampung. Dameria & Ekawati (2022) juga menemukan hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi masalah pada lingkungan kerja, semakin turun kemungkinan kepuasan karyawan. Studi dari Kurniyanto (2022) terdapat keterlibatan lingkungan kerja terhadap dorongan kerja melalui kepuasan kerja. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja itu sangat erat hubungannya karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Bila ditunjang oleh lingkungannya (Timbowo et al., 2017).

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 dirumuskan sebagai berikut :

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.