

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PEGADAIAN CABANG KALIMALANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

FAISA NURYANI

NIM: 64200956

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faisa Nuryani
NIM : 64200956
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi pada program sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi
Pada tanggal : 22 Juni 2024
Yang menyatakan,



Faisa Nuryani

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Faisa Nuryani
NIM : 64200956
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Siti Aisiah
Jabatan : Pimpinan Cabang Kalimantan
Perusahaan : PT. Pegadaian Cabang Kalimantan

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Pegadaian Cabang Kalimantan menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non- eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan." yang disusun oleh penulis.
2. PT. Pegadaian Cabang Kalimantan memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT. Pegadaian Cabang Kalimantan telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT. Pegadaian Cabang Kalimantan dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT. Pegadaian Cabang Kalimantan juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

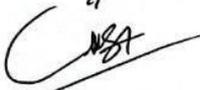
Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Menyetujui,

Siti Aisiah
Pimpinan Cabang



Dibuat di : Bekasi
Pada tanggal : 29 Mei 2024
Penulis,


Faisa Nuryani
NIM. 64200956

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Faisa Nuryani
NIM : 64200956
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 12 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Kurniawan Prambudi Utomo, S.E., M.M.

Pembimbing II : Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Aprilia Puspasari, S.E., M.M.

Penguji II : Enggar Widianingrum, S.E., M.M.

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan”** adalah hasil karya tulis asli Faisa Nuryani dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk mengganggakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Faisa Nuryani
Alamat : Perum. Wahana Pondok Ungu Blok A2/10 Babelan, Bekasi Utara.
No. Telp : 081806520504
E-mail : Faisanuryani21@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200956
Nama Lengkap : Faisa Nuryani
Dosen Pembimbing I : Kurniawan Prambudi Utomo, S.E, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang.

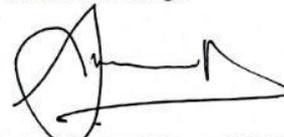
No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	01 April 2024	Pengajuan Judul	
2.	17 April 2024	ACC Judul	
3.	24 April 2024	Pengajuan BAB I	
4.	29 April 2024	Revisi BAB II & Pengajuan BAB II	
5.	11 Mei 2024	Revisi BAB II & Pengajuan BAB III	
6.	16 Mei 2024	Revisi BAB III & Pengajuan BAB IV	
7.	27 Mei 2024	Revisi BAB IV & Pengajuan BAB V	
8.	03 Juni 2024	Acc Keseluruhan BAB I s/d BAB V	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 01 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 03 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 kali pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I



(Kurniawan Prambudi Utomo, S.E, M.M)

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200956
Nama Lengkap : Faisa Nuryani
Dosen Pembimbing II : Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing II
1.	05 April 2024	Pengajuan Judul	
2.	16 April 2024	ACC Judul	
3.	28 April 2024	Pengajuan BAB I	
4.	06 Mei 2024	Revisi BAB II & Pengajuan BAB II	
5.	13 Mei 2024	Revisi BAB II & Pengajuan BAB III	
6.	16 Mei 2024	Revisi BAB III & Pengajuan BAB IV	
7.	29 Mei 2024	Revisi BAB IV & Pengajuan BAB V	
8.	04 Juni 2024	Acc Keseluruhan BAB I s/d BAB V	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 05 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 04 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Kali pertemuan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II



(Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi, M.M)

PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

(QS. Al-Insyirah : 6-7)

“Orang lain ga akan pernah bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes storiesnya*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gaada yang tepuk tangan, kelak kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. Bapak Chimung Rasimun & Ibu Rumiwati, Orang tua ku tercinta terimakasih karena selalu membimbing dan memberi dukungan dalam keadaan apapun. Akan ku buktikan bahwa aku mampu mengangkat derajat mu, semoga sehat selalu papah & mamah.
2. Prada Ferdianto Pratama Putra, Terimakasih telah menjadi penyemangat dalam penulisan skripsi ini, dan menjadi bagian paling menyenangkan dalam kisah hidup penulis. Semoga tentangmu abadi dalam skripsi ini.

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Kurniawan Prambudi Utomo, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi.
5. Ibu Eneng Iviq Hairo Rahayu, S.Psi. M,M. Selaku Dosen Peembimbing II Skripsi.
6. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Ibu Siti Aisiah selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.
8. Bapak Chimung Rasimun dan Ibu Rumiyati selaku Orang tua tercinta.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8A.05.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Bekasi, 22 Juni 2024
Penulis



Faiza Nuryani

ABSTRAK

Faisa Nuryani (64200956), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.

PT. Pegadaian merupakan Perusahaan Badan Milik Negara (BUMN) yang berstatus Perusahaan Perseroan yang melakukan bisnis sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) PT. Pegadaian memiliki beraneka ragam produk mulai dari Konvensional maupun Syariah. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan SPSS versi 25. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai T_{hitung} 5,199 > T_{tabel} 2,024. hasil variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} 3,498 > T_{tabel} 2,024. dan hasil dari uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} 89,698 > F_{tabel} 3,25. Maka hasil yang didapat yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

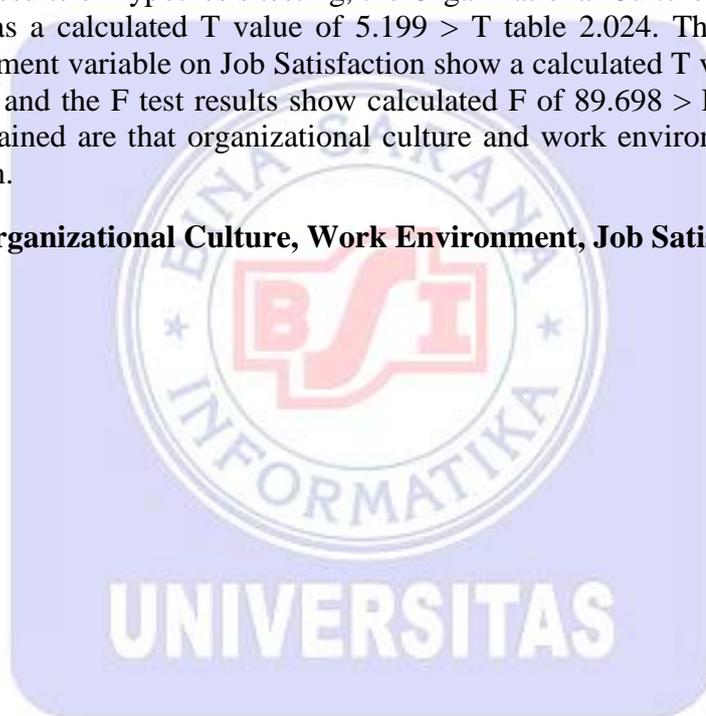


ABSTRACT

Faisa Nuryani (64200956), The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Job Satisfaction. PT. Pegadaian Branch Kalimalang.

PT. Pegadaian is a State-Owned Enterprise (BUMN) with Company status which carries out business as regulated in the PT Financial Services Authority Regulation (POJK). Pegadaian has a variety of products ranging from Conventional to Sharia. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work environment on job satisfaction of PT employees. Kalimalang Branch Pawnshop. This research uses quantitative statistical methods with SPSS version 25. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 40 employees. Based on the results of hypothesis testing, the Organizational Culture variable on Job Satisfaction has a calculated T value of 5.199 > T table 2.024. The results of the Work Environment variable on Job Satisfaction show a calculated T value of 3.498 > T table 2.024. and the F test results show calculated F of 89.698 > F table 3.25. So the results obtained are that organizational culture and work environment influence job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction



DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang Lingkup	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Deskripsi Konseptual	7
2.2 Penelitian Yang Relevan	18
2.3 Kerangka Berpikir	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Definisi Operasional Variabel	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Teknik Analisis Data	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.2 Uji Kualitas Data	40
4.3 Uji Asumsi Klasik	44
4.4 Pengujian Hipotesis	48
4.5 Uji Koefisien Determinasi.....	51
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
4.7 Implikasi Penelitian	54
4.8 Keterbatasan Penelitian	55
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64
SURAT KETERANGAN RISET	65
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	66
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian yang relevan	19
Tabel III.1 Definisi Variabel Penelitian	26
Tabel III.2 Skala Likert	28
Tabel IV.1 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	33
Tabel IV.2 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan Usia	34
Tabel IV.3 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	34
Tabel IV.4 Hasil Uji Karakteristik Responden berdasarkan Lama Masa Kerja	35
Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi Kuesioner Responden Budaya Organisasi (X1)	35
Tabel IV.6 Hasil Uji Frekuensi Kuesioner Responden Lingkungan Kerja (X2)	37
Tabel IV.7 Hasil Uji Frekuensi Kuesioner Responden Kepuasan Kerja (Y)	38
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)	40
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	41
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	42
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel IV.14 Hasil Analisis Regresi Berganda	47
Tabel IV.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	48
Tabel IV.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	50
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y	51
Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y	52
Tabel IV.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	22
Gambar IV.1 Hasil Grafik Normalitas Plot	45
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Responden	64
Lampiran 2 Tabulasi data (X1) Budaya Organisasi	67
Lampiran 3 Tabulasi data (X2) Lingkungan Kerja	68
Lampiran 4 Tabulasi data (Y) Kepuasan Kerja	69
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas (X1) Budaya Organisasi	70
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja	71
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja	72
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas	73
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis	75
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
Lampiran 12 T Tabel	78
Lampiran 13 F Tabel	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk mematuhi kebijakan perusahaan dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi harus berpartisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi.

Peran penting dalam menyatukan anggota dan mencapai tujuan organisasi ialah nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan dalam aktivitas organisasi. Secara umum, istilah “budaya organisasi” digunakan secara bergantian. Kebudayaan merupakan filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma suatu masyarakat yang berfungsi sebagai pengikat atau pemersatu. Proses yang menggambarkan kegiatan yang akan, sedang, atau telah dilakukan oleh manusia yang tergabung dalam suatu organisasi disebut dengan organisasi. Penerapan nilai-nilai yang telah disepakati bersama dan dijadikan pedoman dalam beraktivitas disebut budaya organisasi. (Wibowo et al., 2020)

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi patut diperhatikan, karena dapat mempengaruhi semangat pekerja. Kondisi lingkungan kerja diharapkan dapat berjalan dengan baik apabila para pekerja mempunyai suasana yang aman, nyaman dan sehat sehingga segala pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Lingkungan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Kalimantan dapat dikatakan kondusif karena sarana dan prasarana yang disediakan sudah cukup memadai mulai dari ruangan yang nyaman, alat perlengkapan kantor yang lengkap, serta adanya alat kesehatan seperti P3K, untuk mengantisipasi kecelakaan kerja.

Budaya organisasi yang ada pada PT. Pegadaian Cabang Kalimantan yaitu selalu melakukan morning briefing sebelum melakukan aktifitas kerja, serta mendiskusikan target yang akan dicapai perharinya agar karyawan semakin semangat bekerja dalam mencapai target.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal.

PT. Pegadaian merupakan Perusahaan Badan Milik Negara (BUMN) yang berstatus Perusahaan Perseroan yang melakukan bisnis sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) PT. Pegadaian memiliki beraneka ragam produk mulai dari Konvensional maupun Syariah. Seperti pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, muliti pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box. Dalam mengelola bisnis, pegadaian selalu mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan

menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan.

PT. Pegadaian Cabang Kalimantan merupakan salah satu kantor cabang yang beralamat di Pasar Terminal Sumber Arta, Jl. KH. Noer Ali no 1-2, RT.005/RW.003, Bintara Jaya, Kec. Bekasi Barat. Kota Bekasi, Jawa Barat 17412. PT. Pegadaian Cabang Kalimantan memiliki 6 unit pelayanan cabang (UPC) yang membantu dalam proses pengelolaan gadai. PT. Pegadaian Cabang Kalimantan memiliki misi yaitu dapat mencapai target tahunan yang telah ditentukan oleh kantor pusat. Dan pimpinan cabang memiliki tugas menetapkan target pada masing-masing unit pelayanan cabang (UPC). Dengan memonitoring kegiatan pengelolaan gadai pada setiap unit pelayanan cabang (UPC), serta memberikan sarana dan prasarana yang memadai, memberikan reward kepada karyawan apabila telah mencapai target, serta memberikan jaminan dan keamanan kerja yang baik supaya karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diduga terdapat rumusan masalah yang akan diteliti yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat suatu permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan?
3. Apakah Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang permasalahan yang sedang dikaji dan sebagai sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Selama 1 bulan pada periode 13 Mei 2024 s/d 13 Juni 2024. Ruang lingkup penelitian ini hanya berkaitan pada perusahaan dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dengan seluruh populasi pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan yaitu berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang mementingkan variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus diidentifikasi dalam bentuk operasional masing-masing variabel.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, penguraian sistematika dengan jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I berisi mengenai pendahuluan skripsi menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian secara sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab II ini berisi penjelasan mengenai deskripsi konseptual secara mendalam, penelitian yang relevan dengan judul karya tulis,

kerangka berpikir yang mendasari penulisan karya tulis ini serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian dalam pemilihan narasumber, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini membahas mengenai deskripsi data hasil penelitian, pengujian hipotesis (pembuktian hipotesis), pembahasan secara rinci mengenai hasil penelitian, implikasi penelitian serta keterbatasan dalam penelitian karya tulis ini.

BAB V PENUTUP

Dalam bab V Merupakan pembahasan akhir yang menyimpulkan apa yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya secara keseluruhan yang dapat menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian. Selain itu juga berisi saran yang sekiranya bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah identitas dalam suatu organisasi yang membedakannya dari bisnis lain. Karyawan dapat diarahkan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan jenis budaya organisasi yang dikehendaki oleh suatu perusahaan. Untuk dapat bertahan di perusahaan, karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan bekerja lebih keras, dan loyal terhadap organisasi akan mengambil sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya perusahaan. (Hasanah et al., 2023)

Menurut Robbins, Suatu sistem yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang diperoleh dan diciptakan, serta rutinitas dan metode penalarannya. Aturan dibentuk dari komponen-komponen tersebut untuk mengarahkan pemikiran dan tindakan guna mencapai tujuan organisasi. Budaya dapat meningkat dengan lebih maju. Akibatnya, interaksi tersebut juga berdampak pada lingkungan internal organisasi. Namun berkembangnya budaya suatu organisasi merupakan hasil proses yang panjang, salah satunya adalah budaya komunitas. Ini bukan kejadian yang terjadi satu kali saja. (Rizky, 2022)

Menurut Shaari et all (2019:26) Budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang telah berkembang di kelompok saat menangani masalah internal

dan eksternal. Dan norma-norma ini telah dipandang sebagai cara yang benar untuk berperilaku. (Sapitri & Pancasasti, 2022)

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Aliefiani et al., 2023) Indikator budaya organisasi meliputi:

a. Inovasi mempertimbangkan risiko:

Bahwa budaya perusahaan menjunjung tinggi inovasi namun juga menyadari betul risiko yang mungkin timbul dari inovasi tersebut.

b. Berfokus pada hasil:

Menunjukkan fokus organisasi pada pencapaian dan tujuan tertentu. Asosiasi dengan budaya yang terletak pada hasil berfokus pada eksekusi, pencapaian, dan tujuan.

c. Berfokus pada kebutuhan setiap karyawan:

Menunjukkan komitmen organisasi dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan tenaga kerjanya. Budaya ini mengakui pentingnya mencapai keseimbangan antara tujuan bisnis dan kebutuhan karyawannya.

d. Berfokus pada tugas yang dijalankan:

Mencontohkan penekanan perusahaan pada pencapaian tujuan dan efisiensi kerja. Budaya ini menekankan pentingnya mengelola bisnis dengan benar, menyelesaikan strategi kerja dengan sungguh-sungguh, dan menghasilkan pemahaman dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Luthans, Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu keteraturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. (Hendra, 2020)

Menurut Robbins & Judge (2015), indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi adalah sebagai berikut : (Dameria & Ekawati, 2022)

1. Pengembangan dan Pengambilan Resiko
2. Fokus Hal Rinci
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Karyawan
5. Orientasi Tim
6. Agrevititas
7. Stabilitas

3. Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Sembiring 2012, hal. 46-47) ada sepuluh faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: *Observed behavioral regularities when people interact, Groups norms, Expoused values, Formal philosophy, Rule of game, Climate, Embedded skills, Habit of thinking, mental models, and/or linguistie paradigm, Shared meanings, dan Roots metaphors or integrating symbols* . (Farisi, 2022)

Menurut (Luthans, 2011:81) dalam (Wahab, 2021) Ada beberapa faktor-faktor mempengaruhi budaya organisasi menurut antara lain sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan diperhatikan oleh bawahan.
- b. Komunikasi, proses berkomunikasi harus dilakukan secara konsisten dan rutin supaya individu-individu dari berbagai latar belakang perbedaan budaya dapat menyatu dengan tujuan organisasi.

- c. Motivasi, merupakan rangkaian daya penggerak utama terhadap karya seseorang sehingga perlu berpartisipasi, berkarya dengan sungguh-sungguh dan bergabung dengan semua itu untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut (Ardiana, 2013) ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: ciri-ciri karakter, etika perusahaan, penguraian kekuasaan, dan struktur organisasi. (Farisi, 2022)

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik suatu bisnis yang berdampak di tempat kerja. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari berbagai kondisi karena eratnya hubungan antara manusia dan lingkungan. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan lingkungannya. (Ayunasrah et al., 2022)

Menurut Sedarmayanti (2014:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup peralatan yang digunakan di tempat kerja. Tetapi juga, dalam arti yang lebih luas, praktik kerja individu dan kelompok serta pengaturan kerja. (Juliani & Suputra, 2021)

Lingkungan Kerja merupakan bagian penting untuk rencana kerja yang dapat meningkatkan kelangsungan dan efisiensi, dan memastikan lingkungan kerja yang layak dan kondusif bagi pekerjaan. Kondisi kerja karyawan juga harus menjadi pertimbangan manajemen. Kinerja karyawan akan meningkat dengan tempat kerja yang nyaman, misalnya merencanakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar pekerja merasa nyaman. Suasana yang tidak bersahabat, seperti kurangnya kerja tim

di antara karyawan. Lingkungan akan nyaman dan sesuai jika karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif. (Wibowo et al., 2020)

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Secara umum, menurut Sedarmayanti (2011:27) dalam (Ayunasrah et al., 2022) tempat kerja sebenarnya adalah semua keadaan yang ditemukan di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa jenis lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat keselamatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan.
- b. Suhu di lingkungan kerja/suhu Dalam kondisi tertentu, setiap bagian tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda. Tubuh manusia pada umumnya berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang normal sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Kelembapan di tempat kerja, Sistem penguapan tubuh akan mengurangi panas tubuh secara signifikan pada situasi dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi. Dampak lainnya adalah detak jantung menjadi lebih cepat karena aliran darah menjadi lebih dinamis untuk mengatasi kekurangan oksigen dan tubuh manusia pada umumnya berupaya mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu sekitar.

- d. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang menurun sangat berbahaya bagi tubuh, Mayoritas udara segar di tempat kerja berasal dari tumbuhan. Rasa sejuk dan segar saat bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh dari rasa lelah setelah bekerja.
- e. Kebisingan di lingkungan kerja, Salah satu jenis kebisingan yang sangat sulit diatasi oleh para profesional, khususnya suara-suara yang tidak enak didengar. Karena bekerja memerlukan konsentrasi, kebisingan harus dihindari untuk menjamin efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas.

Menurut (Saputra, 2021) ada beberapa indikator lingkungan Kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Cahaya/Penerangan
- b. Suhu lingkungan
- c. Kelembapan
- d. Sirkulasi udara

Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:5) adalah: Sarana dan Prasarana, Sirkulasi udara, Pencahayaan ruang kerja, Komunikasi antar karyawan, Lingkungan kerja. (Zahratulfarhah et al., 2022)

3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) diantaranya adalah :

- a. Pengerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Suhu ruang di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau-bauan
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi atau tata letak
- j. Musik
- k. Keamanan di tempat kerja

Menurut (Sofyan, 2013), Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor (Astuti et al., 2022) sebagai berikut :

- a. Fasilitas kerja di lingkungan kerja yang kurang mendukung, yaitu dapat disebabkan oleh kurangnya alat kerja, lingkungan kerja yang panas, ventilasi yang tidak memadai, dan ketidakjelasan prosedur di lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- b. Upah dan tunjangan, Pekerja dapat melihat lingkungan kerja yang menjamin terpenuhinya harapan kerja ketika upah dan tunjangan tidak sesuai dengan harapan pekerja.
- c. Hubungan kerja, tim kerja yang mempunyai keterikatan dan dedikasi yang tinggi akan meningkatkan efisiensi karena satu dan lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja (Zahratulfarhah et al., 2022) yang meliputi:

- a. Hubungan kerja, ada dua jenis hubungan dalam hubungan kerja ini yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.
- b. Kebisingan di lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak tenang dapat menimbulkan dampak buruk, khususnya rasa gugup dalam bekerja.
- c. Tata Kelola Pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dan jelas dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kemajuan profesi dalam organisasi.
- d. Penerangan, dalam hal ini penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, namun mencakup penerangan berbasis sinar matahari.
- e. Sirkulasi udara, sirkulasi udara yang cukup merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk mencapai efektifitas kerja yang baik.
- f. Keamanan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang terjaga keamanannya dapat menciptakan kedamaian dan kenyamanan yang dapat menunjang kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup seberapa puas karyawan terhadap lingkungan kerjanya. hubungan mereka dengan rekan karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Respon yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang dikenal dengan istilah kepuasan kerja. kumpulan pendapat pekerja tentang seberapa besar mereka menikmati pekerjaannya. pandangan luas tentang pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara

apa yang mereka terima dan apa yang menurut mereka seharusnya mereka dapatkan. (Aliefiani et al., 2023)

Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan yang positif dari karyawan termasuk perilaku terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan seseorang sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. (Rizky, 2022)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada efisiensi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terlihat dari cara karyawan dalam melakukan suatu perubahan terhadap kualitas pekerjaannya. Organisasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang baik. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pandangan positif bagi karyawan mengingat atas tanggung jawab pekerjaannya, tentu saja melalui evaluasi kerja sebagai penghargaan atas pencapaian kualitas di tempat kerja. (Saputra, 2021)

2. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) Dalam mengukur kepuasan kerja terdapat beberapa indikator (Yuliantini & Santoso, 2020) sebagai berikut :

- a. Pekerjaan, yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung Jawab.
- b. Gaji/upah, yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- c. Kesempatan promosi, yakni mencakup peluang dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
- d. Pimpinan, yakni mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan.

- e. Rekan kerja, yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja (Yani & Andani, 2024) yaitu :

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu orang yang menyenangkan pekerjaannya karena mampu melakukannya.
- b. Semangat kerja, yaitu pengertian batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai kualitas yang ditetapkan.
- c. Kondisi yang diciptakan, dapat dibentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, keteraturan, dan ketertiban disebut dengan disiplin.
- d. Pelaksanaan kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya, yang bergantung pada keahlian, kesungguhan, dan waktu.

Adapun indikator kepuasan kerja meliputi: Peluang untuk maju, Kepercayaan, Gaji (upah) yang diperoleh, Pengawasan, dan Jaminan kerja. (Hakim & Muhandi, 2020)

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins pada Meithiana Indrasasi (2017:44) mengemukakan jika kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor (Siregar & Linda, 2022) dibawah ini:

a. *Mentally Challenging*

Menunjukkan bahwa karyawan suka membagi kesempatan mereka untuk memanfaatkan setiap kapasitas mereka tanpa hambatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

b. *Equitable Rewards*

Karyawan percaya bahwa pengaturan resmi dan peningkatan peluang luar biasa dalam kerangka kompensasi adalah adil dan sesuai dengan asumsi. Kepuasan kerja dapat dicapai jika upah dibayarkan secara adil, termasuk sesuai dengan standar, keterampilan pekerja, dan kondisi kerja.

c. *Supportive Working Conditions*

karyawan umumnya fokus pada tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan mengancam keselamatannya tidak disukai oleh karyawan. karyawan memerlukan tempat kerja yang dekat dan pribadi.

d. *Supportive Colleagues*

Karyawan jarang bekerja demi imbalan materi atau uang. Mayoritas pekerja meluangkan waktu untuk memenuhi kebutuhan komunikasi sosial. Kepuasan kerja akan dihasilkan dari dukungan aktif rekan kerja. Perspektif inisiatif juga berdampak pada pemenuhan pekerjaan yang representatif..

Menurut Nuraini, (2013) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Endra, 2022) yaitu sebagai berikut :

- a. Upah yang cukup Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- b. Perlakuan yang adil, setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan

persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

- c. Ketenangan bekerja, karyawan menginginkan ketenangan, bukan hanya hubungannya dengan pekerjaan tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- d. Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- e. Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
- f. Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut (Nurendra & Saraswati, 2017) Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah stres, beban kerja dan lingkungan kerja. (Rahmawati, 2022)

2.2 Penelitian Yang Relevan

Berikut ini adalah tabel yang berisikan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang digunakan sebagai bahan referensi.

Tabel II.1
Penelitian Yang Relevan

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode Penelitian & Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta	(Dameria & Ekawati, 2022)	Metode penelitian yang digunakan : Metode Kuantitatif	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta. Sedangkan untuk Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta.</p> <p>Persamaan: menggunakan metode kuantitatif, serta budaya organisasi memiliki pengaruh yang bernilai positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan: teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan <i>purposive sampling</i>.</p>
2.	Optimalisasi Google Form sebagai Media Pendataan dan Informasi Kegiatan Jaringan Pemuda dan Remaja Masjid Indonesia	(Yuniarti et al., 2022)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dan penyebaran kuesioner	<p>Hasil dan pembahasan serta dari hasil jawaban kuesioner dapat disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan google form sebagai media pendataan dan informasi kegiatan pada anggota Jaringan Pemuda dan Remaja Masjid Indonesia (JPRMI) DKI Jakarta mendapatkan hasil positif dan dapat diterima dengan baik.</p> <p>Persamaan: yaitu sama-</p>

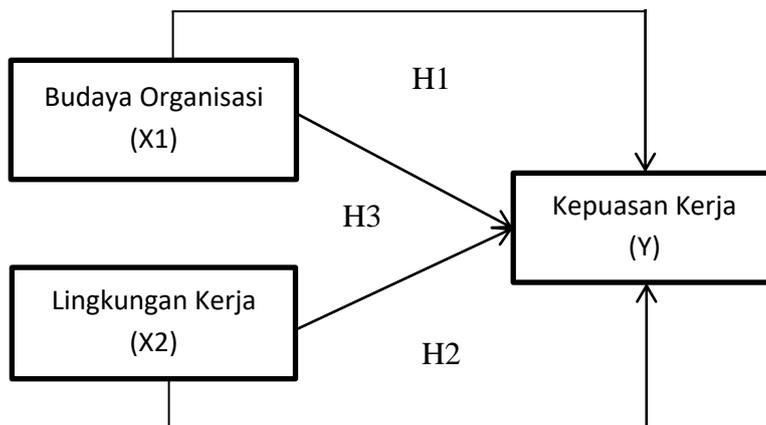
				sama membahas budaya organisasi Perbedaan: pada penelitian ini menggunakan metode survei
3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dien Medan	(Hendra, 2020)	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan: menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif Perbedaan: variabel yang berbeda
4.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi	(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan: menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif Perbedaan: teknik

				pengambilan sampel yang berbeda yaitu menggunakan rumus slovin, serta menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SmartPLS versi 3.
5.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung	(Juliani & Suputra, 2021)	Metode penelitian yang digunakan : Metode Kuantitatif	<p>Hasil analisis data menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh. Saran yang dapat diberikan adalah agar meningkatkan budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat.</p> <p>Persamaan: menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif, serta teknik pengambilan sampel yang sama yaitu menggunakan sampling jenuh.</p> <p>Perbedaan: perbedaan pada variabel Y (variabel terikat).</p>

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori diatas, maka kerangka berpikir yang melandasi penelitian ini secara teoritis budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis kompleks disebut juga dengan hipotesis komposit karena memprediksi hubungan antara tiga variabel atau lebih. Hipotesis ini bisa terdiri dari dua atau lebih variabel independen. Hipotesis penelitian yang dibuat berdasarkan kerangka berpikir diatas, adalah sebagai berikut :

1. Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data primer dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Menurut Sugiono (2010), Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dan menggunakan alat penelitian kuantitatif atau statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari populasi atau sampel. Metode penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, di mana penentuan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu. (Simanjuntak & Frimayasa, 2023)

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) dalam (Priadana & Sunarsi, 2021) metode penelitian kuantitatif, umumnya masalah yang diteliti memiliki cakupan yang lebih luas serta variasi yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan. Disisi lain, disebutkan bahwa penelitian kuantitatif banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penyajian hasil. Penyajian hasil dalam bentuk gambar, tabel, grafik atau tampilan lain yang representative akan meningkatkan serapan pembaca serta mempermudah penyampaian informasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan, dengan penyebaran angket atau kuesioner pada periode bulan Mei 2024. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan, yang

berlokasi di Pasar Terminal Sumber Arta, Jl. KH. Noer Ali no 1-2, RT.005/RW.003, Bintara Jaya, Kec. Bekasi Barat. Kota Bekasi, Jawa Barat 17412.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010) dalam (Niarti, 2021) diartikan sebagai wilayah generalasi yang terdiri atas obyek atau sumber yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yaitu keseluruhan sasaran yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu sampling jenuh dengan sampel yaitu karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang dengan jumlah 40 orang.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah karyawan yang ada. Dengan demikian, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik Sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) dalam (Simanjuntan & Sitio, 2021) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner lalu di olah data dengan menggunakan SPSS 25.0.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang sifatnya dapat diamati dan diukur. Definisi operasional variabel merupakan suatu hal yang sangat diperlukan, dengan adanya definisi operasional variabel dapat menunjukkan pada pengambilan sampel yang cocok untuk digunakan, dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa definisi oprasional variabel merupakan rumusan yang memiliki perhitungan yang pasti yang dilambangkan dengan angka-angka, yang menggunakan data nominal untuk mempermudah membaca data. (Maharani & Syarif, 2022)

3.3.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Menurut (Sugiyono, 2013:39) Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Suryantoro et al., 2020)

3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Y). Menurut Sugiyono (2009), Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab, karena adanya variabel bebas. (Suryantoro et al., 2020)

Penelitian ini menggunakan definisi operasional variabel sebagai pedoman dalam penelitian ini. Definisi operasional dari variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Menurut Shaari et all (2019:26) Budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang telah berkembang di kelompok saat menangani masalah internal dan eksternal. Dan norma-norma ini telah dipandang sebagai cara yang benar untuk berperilaku. (Sapitri & Pancasasti, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan resiko 2. Orientasi hasil 3. Orientasi karyawan 4. Orientasi tim 5. Iklim organisasi 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2014:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup peralatan yang digunakan di tempat kerja. Tetapi juga, dalam arti yang lebih luas, praktik kerja individu dan kelompok serta pengaturan kerja. (Juliani & Suputra, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu ruang 3. Kebisingan 4. Sarana&Prasarana 5. Komunikasi antar karyawan 	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan yang positif dari karyawan termasuk perilaku terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan seseorang sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. (Rizky, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Gaji/upah 3. Kesempatan promosi 4. Gaya kepemimpinan 5. Jaminan kerja 	Likert

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. (Purwanto, 2021)

Metode Pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data sebagai suatu metode yang independen terhadap metode analisis data atau bahkan menjadi alat utama metode dan teknik analisis data. Data yang dikumpulkan dalam penelitian akan digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan pada rumusan masalah dan kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan atau keputusan.

a. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2014:230) dalam (Baharnadi, 2022) kuesioner ialah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kemudian dijawab oleh responden. Angket ini diajukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang sudah tersedia. Peneliti disini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode angket, pengisian angket/kuesioner akan dilakukan secara online, dengan menggunakan aplikasi *google form* yang akan disebarakan kepada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang.

Tabel III.2
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara untuk menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Berdasarkan keterangan di atas, sifat analisis data yang peneliti gunakan ialah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen,. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Korelasi Bivariate Pearson, taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya $\geq 0,05$ maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid.

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui kevalidan angket/kuesioner. Berikut dasar pengambilan keputusan uji validitas:

“*r hitung* > *r tabel*” = valid

“*r hitung* < *r tabel*” = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) dalam (Putri et al., 2023) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Sehingga angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian, meskipun dilakukan secara berulang-ulang dengan angket yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara Bersama-sama seluruh butir pertanyaan dan pernyataan dalam angket penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu:

1. Jika nilai Cronbch's Alpha lebih besar 0,6 maka angket atau kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbch's Alpha lebih kecil 0,6 maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan Histogram Dependent dan Grafik normal P-Plot melalui bantuan SPSS for windows. (Ana Ramadhayanti, 2019)

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat persamaan atau perbedaan varians antara satu residual observasi dengan residual lainnya dalam model regresi. Jika variansi residual dipertahankan dari satu pengamatan ke pengamatan lain, dikatakan homoskedastis, dan jika berbeda dikatakan heteroskedastis. Ada tidaknya heteroskedastis dapat diketahui dengan ada tidaknya pola tertentu dalam distribusi. Jika terdapat plot tertentu, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika sumbu Y tidak memiliki pola titik-titik yang jelas menyebar diatas dan di bawah 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ana Ramadhayanti, 2019)

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang ditujukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau variabel independen. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Dengan batas antara 1-10. Jika nilai VIF yang didapatkan berkisar 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas. (Ana Ramadhayanti, 2019)

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah studi tentang ketergantungan variabel *dependent* pada satu atau lebih variabel *independent*, yang tujuannya adalah untuk memperkirakan rata-rata populasi atau rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui. Uji regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat

(*dependent*). Pengujian regresi linier terdiri dari dua jenis, yaitu regresi linier sederhana dan linier berganda. Untuk persamaan regresi linier berganda memiliki berbagai macam koefisien regresi yang jumlahnya lebih dari satu. Persamaan umum regresi sebagai berikut. (Ana Ramadhayanti, 2019)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau dependent

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel bebas

$X_{1,2}$ = Variabel bebas atau independent

e_t = Error term / unsur kesalahan

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel *dependent* secara parsial. Atau dengan kalimat lain, uji T dalam regresi linier berganda yang dimaksud yaitu untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linear berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terkaitnya.

Dalam penelitian ini, uji T dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan. Sedangkan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$Df 1 = (k-1)$$

$$Df 2 = (n-k)$$

Keterangan:

k : jumlah variabel (bebas + terikat)

n : sampel

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) yang dimaksud adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait. Untuk itu perlu dilakukan uji F, uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$Df 1 = (k-1)$$

$$Df 2= (n-k)$$

Keterangan:

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasai/sampel pembentuk

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terkait. Besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau KD yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Kalimantan yang beralamat di Pasar Terminal Sumber Arta, Jl. KH. Noer Ali no 1-2, RT.005/RW.003, Bintara Jaya, Kec.Bekasi Barat. Kota Bekasi, Jawa Barat 17412. Dengan penelitian kuantitatif melakukan penyebaran kuesioner yang bertujuan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jawaban responden dari hasil pengumpulan data kuesioner, dengan sampel sebanyak 40 karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) Versi 25.

4.1.1 Karakteristik Responden

Tabel IV.1
Hasil uji karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.1 menunjukkan terdiri dari 2 jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil diatas menunjukkan mayoritas responden karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kalimantan adalah laki-laki dengan jumlah 25 orang atau 62,5% dan perempuan dengan jumlah 15 orang atau 37,5%.

Tabel IV.2
Hasil uji karakteristik responden berdasarkan usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	0	0 %
20-30 Tahun	9	25%
30-40 Tahun	19	47,5%
>40 Tahun	11	27,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.2 hasil dari uji karakteristik responden berdasarkan usia yaitu 20-30 Tahun sebanyak 9 orang, 30-40 Tahun sebanyak 19 orang dan >40 Tahun sebanyak 11 orang responden karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan dengan total seluruh responden 40 karyawan.

Tabel IV.3
Hasil uji karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/Sederajat	11	27,5%
Diploma (D1-D3)	4	10%
Sarjana (S1-S3)	25	62,5%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.3 hasil dari uji karakteristik menunjukkan responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 11 orang, dengan pendidikan terakhir Diploma (D1-D3) sebanyak 4 orang, dengan pendidikan Sarjana (S1-S3) sebanyak 25 orang. Dapat disimpulkan bahwa

karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1-S3) yaitu sebanyak 25 responden atau karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Dengan jumlah sampel keseluruhan sebanyak 40 karyawan.

Tabel IV.4
Hasil uji karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
1-2 Tahun	6	15%
3-4 Tahun	7	20%
>5 Tahun	26	65%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.4 diatas hasil dari uji karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Terdapat 26 karyawan yang memiliki masa lama bekerja dengan waktu >5 tahun dengan jumlah presentase 65%.

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Tabel IV.5
Hasil Uji Frekuensi Data Angket Kuesioner Responden

Budaya organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan diberikan peluang untuk	18	45,0	21	52,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0

	berkreativitas dan berinovasi										
2	Karyawan memiliki motivasi dalam menciptakan inovasi kerja	24	60,0	14	35,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	10	25,0	26	65,0	4	10,0	0	0,0	0	0,0
4	Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang sudah berhasil mencapai target yang telah ditentukan	13	32,5	27	67,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0,0	0	0,0
6	Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi karyawan	19	47,5	21	52,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
7	Saling menghargai dan memberi rasa hormat kepada sesama rekan kerja	17	42,5	23	57,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Apabila terjadi masalah ditempat kerja selalu diselesaikan dengan baik oleh tim kerja	18	45,0	22	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	Pimpinan mempercayai karyawan dalam menjalankan tugas	21	52,5	19	47,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10	Akses komunikasi yang terbuka membuat pekerjaan menjadi efektif	21	52,5	18	45,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.5 hasil dari uji frekuensi data jawaban responden yang berkaitan dengan variabel (X1) Budaya Organisasi, bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Terdapat pada item pernyataan nomor 4 yaitu (Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang sudah berhasil mencapai target yang

telah ditentukan) dengan jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 27 responden atau 67,5%.

Tabel IV.6
Hasil Uji Frekuensi Data Angket Kuesioner Responden
Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan didalam lingkungan kerja sangat baik sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja	14	35,0	26	65,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	Penerangan/cahaya diruang kerja sangat memadai	24	60,0	15	37,5	1	2,0	0	0,0	0	0,0
3	Suhu ruangan dilingkungan kerja sangat terjaga sehingga karyawan merasa nyaman	17	42,5	22	55,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0
4	Sirkulasi udara memungkinkan dapat bekerja secara optimal	19	47,5	21	52,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5	Suasana tempat kerja tenang dan bebas dari kebisingan	18	45,0	22	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6	Ruang kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan merasa nyaman	10	25,0	19	47,5	1	2,0	0	0,0	0	0,0
7	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	22	55,0	18	45,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8	Sarana dan prasarana lingkungan kerja sangat memadai	18	45,0	22	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	21	52,5	19	47,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10	Hubungan kerja yang	25	62,5	15	37,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0

	erat dapat meningkatkan efesiensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.6 hasil dari uji frekuensi data jawaban responden yang berkaitan dengan variabel (X2) Lingkungan Kerja, bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Terdapat pada item pernyataan nomor 1 dan 10 yaitu (Penerangan didalam lingkungan kerja sangat baik sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja) dengan jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 26 responden atau 65,0%. Dan (Hubungan kerja yang erat dapat meningkatkan efesiensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan) dengan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 responden atau 62,5%.

Tabel IV.7

Hasil Uji Frekuensi Data Angket Kuesioner Responden

Kepuasan Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan	12	30,0	26	65,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0
2	Saya mampu memahami uraian tugas yang diberikan	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0,0	0	0,0
3	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	23	57,5	17	42,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0

4	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan	13	32,5	25	62,5	2	5,0	0	0,0	0	0,0
5	Saya merasa puas karena adanya kesempatan kerja untuk dipromosikan	22	55,0	17	42,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0
6	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan peluang untuk meningkatkan potensi karyawan	14	35,0	24	60,0	2	5,0	0	0,0	0	0,0
7	Saya merasa senang dengan pimpinan yang mempunyai motivasi kerja tinggi	15	37,5	23	57,5	2	5,0	0	0,0	0	0,0
8	Saya merasa senang dengan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan	21	52,5	18	45,0	1	2,5	0	0,0	0	0,0
9	Perusahaan memberikan jaminan kerja yang sangat memadai	14	35,0	25	62,5	1	2,5	0	0,0	0	0,0
10	Saya merasa senang karena perusahaan memfasilitasi jaminan kerja yang sangat dibutuhkan karyawan	24	60,0	16	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.7 hasil dari uji frekuensi data jawaban responden yang berkaitan dengan variabel (Y) Kepuasan Kerja, bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Terdapat pada item pernyataan nomor 1 dan 4 yaitu (Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan) dan (Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan) dengan jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 26 dan 25 responden atau 65,0% dan 62,5%.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Korelasi Bivariate Pearson, taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya $\geq 0,05$ maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui kevalidan angket/kuesioner. Berikut dasar pengambilan keputusan uji validitas:

“*r hitung* > *r tabel*” = valid

“*r hitung* < *r tabel*” = tidak valid

Untuk membandingkan antara nilai *R tabel* dan *R hitung* dapat menggunakan rumus $df = n - 2$. Jumlah data (n) adalah 40 maka $df = 40 - 2 = 38$. Maka *R tabel* yang didapat yaitu 0,312.

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas

Budaya Organisasi (X1)

Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Butir 1	0,490	0,312	Valid
Butir 2	0,427	0,312	Valid
Butir 3	0,597	0,312	Valid
Butir 4	0,495	0,312	Valid
Butir 5	0,650	0,312	Valid
Butir 6	0,453	0,312	Valid

Butir 7	0,481	0,312	Valid
Butir 8	0,419	0,312	Valid
Butir 9	0,543	0,312	Valid
Butir 10	0,497	0,312	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.8 hasil uji validitas yang didapat dari 40 responden pada variabel X1 (Budaya Organisasi) dari masing-masing variabel terdapat 10 pernyataan yang diajukan. Hasil uji validitas pada variabel X1 (Budaya Organisasi) memiliki nilai R hitung paling tinggi sebesar 0,650 pada item nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,419 terdapat pada item nomor 8. Disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat dinyatakan valid karena nilai **R hitung** > **R tabel**.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	R. Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,525	0,312	Valid
Butir 2	0,576	0,312	Valid
Butir 3	0,470	0,312	Valid
Butir 4	0,332	0,312	Valid
Butir 5	0,432	0,312	Valid
Butir 6	0,414	0,312	Valid
Butir 7	0,544	0,312	Valid
Butir 8	0,574	0,312	Valid
Butir 9	0,499	0,312	Valid
Butir 10	0,504	0,312	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.9 hasil uji validitas yang didapat dari 40 responden pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) dari masing-masing variabel terdapat 10 pernyataan yang diajukan. Hasil uji validitas pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai R hitung paling tinggi sebesar 0,576 pada item nomor 2 dan yang paling rendah sebesar 0,332 terdapat pada item nomor 4. Disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat dinyatakan valid karena nilai *R hitung* > *R tabel*.

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas
Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Butir 1	0,655	0,312	Valid
Butir 2	0,539	0,312	Valid
Butir 3	0,316	0,312	Valid
Butir 4	0,556	0,312	Valid
Butir 5	0,440	0,312	Valid
Butir 6	0,496	0,312	Valid
Butir 7	0,423	0,312	Valid
Butir 8	0,509	0,312	Valid
Butir 9	0,478	0,312	Valid
Butir 10	0,531	0,312	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.10 hasil uji validitas yang didapat dari 40 responden pada variabel Y (Kepuasan Kerja) dari masing-masing variabel terdapat 10 pernyataan yang diajukan. Hasil uji validitas pada variabel Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai R hitung paling tinggi sebesar 0,655 pada item nomor 1 dan yang paling rendah sebesar 0,316 terdapat pada item nomor 3. Disimpulkan bahwa data

yang diperoleh dari kuesioner dapat dinyatakan valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) dalam (Putri et al., 2023) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas diartikan sebagai suatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Sehingga angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian, meskipun dilakukan secara berulang-ulang dengan angket yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara Bersama-sama seluruh butir pertanyaan dan pernyataan dalam angket penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu:

- a) Jika nilai Cronbch's Alpha lebih besar 0,6 maka angket atau kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b) Jika nilai Cronbch's Alpha lebih kecil 0,6 maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel IV.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,717	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,709	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,713	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel IV.11 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,717, nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,709, dan nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,713. Dapat disimpulkan bahwa data reliabilitas tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas instrument. Dan dapat dikatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel IV.12

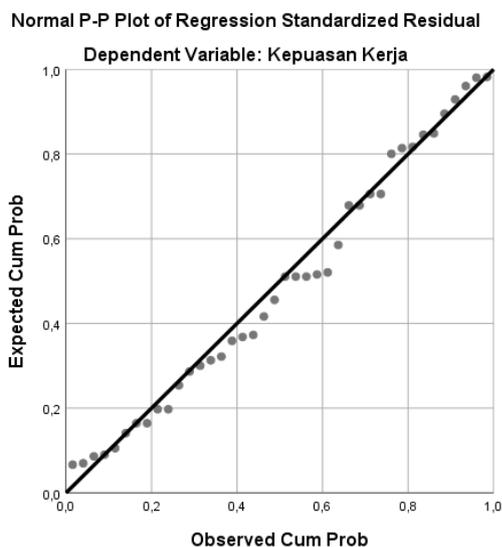
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10988204
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,061
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Uji Normalitas dapat diketahui jika data tersebut $>$ dari 0,05. Dapat dilihat pada tabel IV.12 hasil dari uji normalitas yang didapat yaitu 0,200 $>$ 0,05. Maka data tersebut dinyatakan Normal.

Gambar IV.1
Hasil Grafik Normalitas Plot

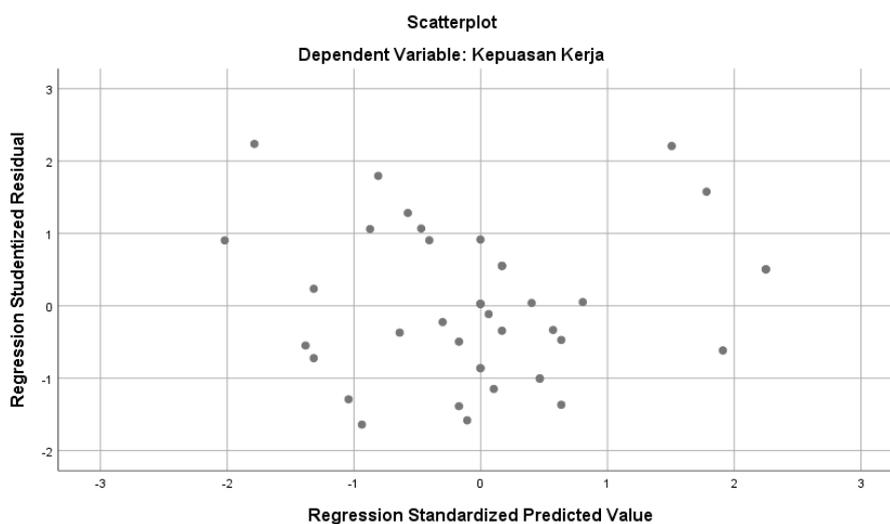


Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Grafik normal dari pola yang menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Hasil Uji Heteroskedastistas

Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastistas



Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Dari gambar diatas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang ditujukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas atau variabel independen. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Dengan batas antara 1-10. Jika nilai VIF yang didapatkan berkisar 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,171	3,342		,051	,959		
	Budaya Organisasi	,572	,110	,574	5,199	,000	,379	2,640
	Lingkungan Kerja	,414	,118	,386	3,498	,001	,379	2,640

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Pada tabel IV.13 diatas nilai VIF yang didapat yaitu sebesar 2,640 yang berarti < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan satu variabel kontinu dan k (dua atau lebih) variabel bebas. Data yang terkumpul diolah dengan beberapa model regresi linier berganda.

Tujuan analisis linear berganda adalah untuk mengukur pengaruh variabel didalam sebuah penelitian, penelitian ini mempunyai variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel IV.14
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,171	3,342		,051	,959		
	Budaya Organisasi	,572	,110	,574	5,199	,000	,379	2,640
	Lingkungan Kerja	,414	,118	,386	3,498	,001	,379	2,640

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Lingkungan Kerja

e_t = Error trem / unsur kesalahan

Berdasarkan dari data pada tabel IV.14 diatas adalah hasil dari nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0,171 + 0,572 (X1) + 0,414 (X2)$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,171 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai nol maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,171.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 budaya organisasi bernilai positif (+) sebesar 0,572 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 lingkungan kerja bernilai positif (+) sebesar 0,414 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga meningkat.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai *T hitung* > *T tabel* dengan taraf signifikan < 0,05. Dengan menggunakan sampel 40 karyawan dengan rumus $df = (n-2)$. $(40-2=38)$ Maka T hitung yang didapat sebesar 2,024.

Tabel IV.15

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,171	3,342		,051	,959
	Budaya Organisasi	,572	,110	,574	5,199	,000
	Lingkungan Kerja	,414	,118	,386	3,498	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Uji Hipotesis (H1)

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Ha = Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Dapat dilihat dari tabel IV.14 diatas hasil uji T menunjukkan bahwa nilai *T hitung* 5,199 > *T tabel* 2,024 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yaitu nilai T hitung lebih besar dari T tabel artinya (Ho₁) ditolak dan (Ha₁) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis (H2)

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha = Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dapat dilihat dari tabel IV.14 diatas hasil uji T menunjukkan bahwa nilai *T hitung* 3,498 > *T tabel* 2,024 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 yaitu nilai T hitung lebih besar dari T tabel artinya (Ho₂) ditolak dan (Ha₂) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) yang dimaksud adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait. Untuk itu perlu dilakukan uji F, uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$Df 1 = (k-1) = (3-1=2)$$

$$Df 2 = (n-k) = (40-3=37)$$

Keterangan:

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk

Maka *F tabel* yang didapat sebesar 3,25

Tabel IV.16

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,933	2	116,467	89,698	,000 ^b
	Residual	48,042	37	1,298		
	Total	280,975	39			

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

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Uji Hipotesis (H3)

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha = Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja..

Dari tabel IV.16 diatas hasil dari uji F menunjukkan bahwa **F hitung** 89,698 > **F tabel** 3,25 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yaitu nilai F hitung lebih besar dari F tabel artinya (Ho₃) ditolak dan (Ha₃) diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,766	1,297
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Dapat dilihat dari tabel IV.17 diatas nilai **R Square** yang didapat yaitu sebesar 0,772 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel (X1) Budaya

Organisasi terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja sebesar 77,2%. Sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, dan kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel IV.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,696	1,479
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Dapat dilihat dari tabel IV.18 diatas nilai **R Square** yang didapat yaitu sebesar 0,704 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel (X2) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) Kepuasan Kerja sebesar 70,4%. Sisanya 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, dan kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,829	,820	1,139
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data SPSS diolah pada tahun 2024

Dapat dilihat dari tabel IV.19 diatas nilai **R Square** yang didapat yaitu sebesar 0,829 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel (X1) Budaya Organisasi dan variabel (X2) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) Kepuasan

Kerja sebesar 82,9%. Sisanya 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, dan kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh (X1) Budaya Organisasi terhadap (Y) Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian Uji T menunjukkan bahwa hasil pada variabel budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki *T hitung* lebih besar dari pada *T tabel* ($5,199 > 2,024$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya (H_{01}) ditolak, (H_{a1}) diterima yang menunjukkan bahwa variabel (X1) budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dengan variabel (Y) kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Berdasarkan hasil dari penelitian diatas, penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang hasilnya memiliki kesamaan yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian milik (Utomo et al., 2021)

4.6.2 Pengaruh (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian Uji T menunjukkan bahwa hasil pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki *T hitung* lebih besar dari pada *T tabel* ($3,498 > 2,024$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya (H_{02}) ditolak, (H_{a2}) diterima yang menunjukkan bahwa variabel (X2) lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan variabel (Y) kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Berdasarkan hasil

penelitian diatas, penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang hasilnya memiliki kesamaan yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian milik (Irma & Yusuf, 2020)

4.6.3 Pengaruh (X1) Budaya Organisasi dan (X2) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian Uji F menunjukkan bahwa hasil pada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki F hitung lebih besar dari pada *F hitung* 89,698 > *F tabel* 3,25 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya (H_0) ditolak, (H_a) diterima yang menunjukkan bahwa variabel (X1) budaya organisasi dan (X2) lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan variabel (Y) kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang hasilnya memiliki kesamaan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian milik (Dameria & Ekawati, 2022)

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Hal ini membuktikan bahwa budaya dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Perusahaan yang memberikan reward kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta mencapai target yang diberikan

perusahaan, dan gaji/upah karyawan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut diharapkan perusahaan dapat selalu menciptakan lingkungan kerja yang baik.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian terdapat beberapa faktor-faktor keterbatasan yang mempengaruhi yaitu sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti.
2. Peneliti hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga perlu dikembangkan oleh penelitian selanjutnya.
3. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan analisis data, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode yang berbeda, serta sampel yang luas dan lengkap.
4. Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hanya asumsi dan pemahaman yang berbeda setiap responden.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan maka kesimpulan yang didapat yaitu :

1. Berdasarkan pengujian Hipotesis dengan Uji T terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Dapat dibuktikan pada variabel (X1) Budaya Organisasi memiliki *T hitung* lebih besar dari pada *T tabel* ($5,199 > 2,024$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya (H_{01}) ditolak dan (H_{a1}) diterima yang menunjukkan bahwa variabel (X1) budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dengan variabel (Y) kepuasan kerja.
2. Berdasarkan pengujian Hipotesis dengan Uji T terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Dapat dibuktikan pada variabel (X2) Lingkungan Kerja memiliki *T hitung* lebih besar dari pada *T tabel* ($3,498 > 2,024$) dan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$) artinya (H_{02}) ditolak dan (H_{a2}) diterima yang menunjukkan bahwa variabel (X2) lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan variabel (Y) kepuasan kerja.
3. Berdasarkan pengujian Hipotesis dengan Uji F terdapat pengaruh secara signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimantan. Dapat dibuktikan pada variabel (X1) Budaya Organisasi dan (X2) Lingkungan Kerja

memiliki *F hitung* lebih besar dari pada *F tabel* ($89,698 > 3,25$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yang menunjukkan bahwa variabel (X1) Budaya Organisasi dan (X2) lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan variabel (Y) kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka peneliti memberikan saran penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, disarankan perusahaan berfokus pada karyawan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan agar karyawan bisa menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut.
2. Bagi peneliti, disarankan untuk melakukan kaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja agar hasil penelitian yang didapat lebih baik dan lengkap.
3. Bagi akademis, disarankan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi pada bidang manajemen sumber daya manusia, dan dapat memberikan wawasan luas untuk mempelajari lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ana Ramadhayanti. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. <https://books.google.co.id/books?id=u2W8DwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PA5#v=onepage&q&f=false>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- BAHARNADI, T. B. (2022). Pengaruh Promosi Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Motor Vespa S 125 I-Get. *Library STIE MCE*.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- FARISI, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 119–203.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita*, 1(1), 335–348.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179>
- Maharani, A., & Syarif, C. (2022). (Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang) . 2 (Dosen Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang) . *. *Pendidikan*, 6(1), 763–769.
- Niarti, U. (2021). Analisis Akuntansi Persediaan Produk Rusak Pada Toko Rosmart Sukaraja Kecamatan Curup Timur. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 7(1), 1–7.
<https://doi.org/10.53494/jira.v7i1.54>
- Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, M., & Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., Ch. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Pascal Books.
- Purwanto, M. B. (2021). Makanan Khas Jawa (Bebek Goreng) Sebagai Salah Satu Daya Tarik Wisata Kuliner Di Kota Palembang Pada Rm Bebek Gendut. *Jurnal Pariwisata ...*, 1(1).
<http://ojs.politeknikdarussalam.ac.id/index.php/jpd/article/view/jpd4%0Ahttps://ojs.politeknikdarussalam.ac.id/index.php/jpd/article/download/jpd4/10>
- Putri, N. N., Rukanda, N., & Yuliani, W. (2023). Validitas Dan Reliabilitas Angket Kemandirian Belajar. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 6(4), 285–290. <https://doi.org/10.22460/fokus.v6i4.11006>
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2), 88–96.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Simanjuntak, M. F., & Agtovia Frimayasa. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 02(01), 86–93.
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Suryantoro, B., Punama, D. W., & Haqi, M. (2020). Tenaga Kerja, Peralatan Bongkar Muat Lift on/Off, Dan Efektivitas Lapangan Penumpukan Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Peti Kemas. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.41>
- Utomo, K. P., Sofyanty, D., Yusuf, F., Suhardoyo, & Rukiastiandari, S. (2021). Budaya Organisasi dan Kualitas Berdampak Pada Kepuasan Public di Era Covid-19. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.9(2), 223–234.
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Wirdayani Wahab. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO CABANG PEKANBARU*. 7(3), 13.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yuniarti, P., Indriyani, F., Zhara, Z., & Rahayu, E. I. H. (2022). Optimalisasi Google Form sebagai Media Pendataan dan Informasi Kegiatan Jaringan Pemuda dan Remaja Masjid Indonesia. *JBPM Jurnal Bidang Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.34288/jbpm.v1i1.363>
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200956
Nama Lengkap : Faisa Nuryani
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 13 Maret 2002
Alamat lengkap : Perumahan. Wahana Pondok Ungu Blok A2/10
Babelan, Bekasi Utara 17610.

II. Pendidikan

1. SDN Kebun Kosong 04 Pagi Jakarta, lulus tahun 2014.
2. SMP Attaqwa 01 Babelan, lulus tahun 2017.
3. SMK Perbankan Nasional Jakarta, lulus tahun 2020.

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / perkerjaan

1. Anggota Palang Merah Remaja (PMR) pada tahun 2018 s/d 2019.
2. Praktik Kerja Lapangan (PKL) PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Jakarta pada Maret s/d Juli 2018.
3. Praktik Kerja Lapangan (PKL) PT. Pegadaian Cabang Kalimantan pada Agustus s/d November 2023

Bekasi, 22 Juni 2024



Faisa Nuryani

SURAT KETERANGAN RISET**Pegadaian****SURAT KETERANGAN****Nomor : 1002/00735.00/2024**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Aisiah
Jabatan : Pimpinan Cabang Kalimalang
Perusahaan : PT Pegadaian
Alamat : PT. Pegadaian (Cabang Kalimalang)
Pasar Terminal Sumber Arta, Jl. KH. Noer Ali no 1-2, RT.005/RW.003,
Bintara Jaya, Kec.Bekasi Barat. Kota Bekasi, Jawa Barat 17412.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Faisa Nuryani
NIM : 64200956
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan riset di PT Pegadaian Cabang Kalimalang terhitung mulai tanggal 13 Mei 2024 sampai dengan 13 Juni 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bekasi, 13 Juni 2024

PT Pegadaian Cabang Kalimalang

**Pegadaian**
Siti Aisiah

Pimpinan Cabang

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

full bab 1-5.docx

ORIGINALITY REPORT

23%	21%	9%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	3%
2	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
4	ojs.unm.ac.id Internet Source	2%
5	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1%
6	Made Sefka Lesmana, Kusuma Candra Kirana, E Didik Subiyanto. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	1%
7	123dok.com Internet Source	1%

Lampiran 1

A. Identitas Responden

Email :
 Nama :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Pendidikan terakhir :
 Lama kerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon isi kuesioner ini dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - KS : Kurang Setuju (3)
 - S : Setuju (4)
 - SS : Sangat Setuju (5)

C. Pernyataan

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan diberikan peluang untuk berkeaktivitas dan berinovasi					
2	Motivasi karyawan dalam menciptakan inovasi baru					
3	Karyawan mampu menjelaskan pekerjaan dengan baik					
4	Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang sudah berhasil mencapai target yang telah ditentukan					
5	Karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan					
6	Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kondisi karyawan					
7	Saling menghargai dan memberi rasa hormat kepada sesama rekan kerja					
8	Apabila terjadi masalah ditempat kerja selalu diselesaikan dengan baik oleh tim kerja					
9	Pimpinan mempercayai karyawan dalam menjalankan tugas					
10	Akses komunikasi yang terbuka					

	membuat pekerjaan menjadi efektif					
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan didalam lingkungan kerja sangat baik sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja					
2	Penerangan/cahaya diruang kerja sangat memadai					
3	Suhu ruangan dilingkungan kerja sangat terjaga sehingga karyawan merasa nyaman					
4	Sirkulasi udara memungkinkan dapat bekerja secara optimal					
5	Suasana tempat kerja tenang dan bebas dari kebisingan					
6	Ruang kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan merasa nyaman					
7	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
8	Sarana dan prasarana lingkungan kerja sangat memadai					
9	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					
10	Hubungan kerja yang erat dapat meningkatkan efesiensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan					
2	Saya mampu memahami uraian tugas yang diberikan					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
4	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan aturan perusahaan					
5	Saya merasa puas karena adanya kesempatan kerja untuk dipromosikan					
6	Saya merasa puas karena perusahaan					

	memberikan peluang untuk meningkatkan potensi karyawan					
7	Saya merasa senang dengan pimpinan yang mempunyai motivasi kerja tinggi					
8	Saya merasa senang dengan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan					
9	Perusahaan memberikan jaminan kerja yang sangat memadai					
10	Saya merasa senang karena perusahaan memfasilitasi jaminan kerja yang sangat dibutuhkan karyawan					



Lampiran 2

No.	(X1) BUDAYA ORGANISASI										
1.	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	43
2.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
3.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
6.	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
7.	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	42
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10.	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
11.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
12.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
13.	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
16.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18.	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
19.	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
20.	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
21.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
22.	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
23.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
24.	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
25.	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
26.	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
27.	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
28.	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
29.	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31.	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
32.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
33.	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
34.	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
35.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	42
36.	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
37.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
38.	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
39.	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41
40.	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	40

Lampiran 3

No.	(X2) LINGKUNGAN KERJA										
1.	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
2.	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6.	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	43
7.	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
10.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
11.	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
12.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15.	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
16.	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18.	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
19.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
20.	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
21.	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
22.	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
23.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
24.	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
25.	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
26.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
27.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
28.	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
29.	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
30.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
31.	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33.	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
34.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
35.	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
36.	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
37.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
38.	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
39.	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
40.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45

Lampiran 4

No.	(Y) KEPUASAN KERJA										
1.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
2.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5.	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
6.	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	42
7.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
8.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
9.	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
10.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
11.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
12.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
13.	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	40
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15.	4	3	5	3	3	5	5	3	5	5	41
16.	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18.	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
19.	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
20.	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
21.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
22.	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
23.	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
24.	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
25.	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
26.	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
27.	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
28.	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
29.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
30.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
31.	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33.	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
34.	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	42
35.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
36.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
37.	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
38.	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
39.	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
40.	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	40

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas (X1) Budaya Organisasi

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,129	,197	,047	,196	,085	,072	,218	,191	,294	,490**
	Sig. (2-tailed)		,428	,222	,775	,226	,601	,658	,177	,237	,065	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,129	1	-,022	,168	,151	,217	,056	,179	,123	,077	,427**
	Sig. (2-tailed)	,428		,892	,302	,352	,180	,733	,269	,449	,635	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,197	-,022	1	,098	,427**	,188	,570**	,026	,424**	,080	,597**
	Sig. (2-tailed)	,222	,892		,548	,006	,245	,000	,872	,006	,625	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,047	,168	,098	1	,237	,195	,267	,231	,126	,244	,495**
	Sig. (2-tailed)	,775	,302	,548		,142	,228	,096	,152	,440	,130	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,196	,151	,427**	,237	1	,162	,307	,096	,478**	,209	,650**
	Sig. (2-tailed)	,226	,352	,006	,142		,317	,054	,554	,002	,197	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,085	,217	,188	,195	,162	1	-,008	,146	,203	,137	,453**
	Sig. (2-tailed)	,601	,180	,245	,228	,317		,963	,369	,209	,399	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,072	,056	,570**	,267	,307	-,008	1	-,066	,210	,046	,481**
	Sig. (2-tailed)	,658	,733	,000	,096	,054	,963		,685	,193	,777	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,218	,179	,026	,231	,096	,146	-,066	1	-,045	,367*	,419**
	Sig. (2-tailed)	,177	,269	,872	,152	,554	,369	,685		,781	,020	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,191	,123	,424**	,126	,478**	,203	,210	-,045	1	,046	,543**
	Sig. (2-tailed)	,237	,449	,006	,440	,002	,209	,193	,781		,779	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,294	,077	,080	,244	,209	,137	,046	,367*	,046	1	,497**
	Sig. (2-tailed)	,065	,635	,625	,130	,197	,399	,777	,020	,779		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,490**	,427**	,597**	,495**	,650**	,453**	,481**	,419**	,543**	,497**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000	,001	,000	,003	,002	,007	,000	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,382*	-,156	,142	,179	,129	,137	,284	,383*	,135	,525**
	Sig. (2-tailed)		,015	,337	,383	,269	,426	,399	,075	,015	,405	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,382*	1	-,017	,099	,060	,259	,125	,338*	,362*	,155	,576**
	Sig. (2-tailed)	,015		,917	,543	,712	,107	,442	,033	,022	,341	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-,156	-,017	1	-,056	,168	,288	,299	,075	,242	,384*	,470**
	Sig. (2-tailed)	,337	,917		,732	,300	,071	,061	,647	,133	,015	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,142	,099	-,056	1	,146	-,002	,055	,347*	-,098	,013	,332*
	Sig. (2-tailed)	,383	,543	,732		,369	,989	,734	,028	,548	,937	,037
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,179	,060	,168	,146	1	-,142	,212	,192	,156	,182	,432**
	Sig. (2-tailed)	,269	,712	,300	,369		,381	,189	,235	,337	,262	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,129	,259	,288	-,002	-,142	1	,234	,041	,094	,012	,414**
	Sig. (2-tailed)	,426	,107	,071	,989	,381		,146	,800	,565	,942	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,137	,125	,299	,055	,212	,234	1	,111	,146	,337*	,544**
	Sig. (2-tailed)	,399	,442	,061	,734	,189	,146		,495	,369	,033	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,284	,338*	,075	,347*	,192	,041	,111	1	,156	,285	,574**
	Sig. (2-tailed)	,075	,033	,647	,028	,235	,800	,495		,337	,074	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,383*	,362*	,242	-,098	,156	,094	,146	,156	1	-,013	,499**
	Sig. (2-tailed)	,015	,022	,133	,548	,337	,565	,369	,337		,937	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,135	,155	,384*	,013	,182	,012	,337*	,285	-,013	1	,504**
	Sig. (2-tailed)	,405	,341	,015	,937	,262	,942	,033	,074	,937		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,525**	,576**	,470**	,332*	,432**	,414**	,544**	,574**	,499**	,504**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,037	,005	,008	,000	,000	,001	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 7

Hasil Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,277	,024	,107	,234	,502**	,144	,234	,157	,571**	,655**
	Sig. (2-tailed)		,084	,885	,513	,146	,001	,374	,146	,333	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,277	1	-,122	,332*	,436**	,140	-,127	,353*	,125	,224	,539**
	Sig. (2-tailed)	,084		,452	,036	,005	,391	,434	,026	,441	,165	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,024	-,122	1	-,122	-,007	,191	,405**	-,099	,246	,124	,316*
	Sig. (2-tailed)	,885	,452		,452	,966	,238	,010	,542	,126	,446	,047
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,107	,332*	-,122	1	,102	,140	,277	,603**	,125	,131	,556**
	Sig. (2-tailed)	,513	,036	,452		,530	,391	,084	,000	,441	,422	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	,234	,436**	-,007	,102	1	-,107	-,148	,415**	,191	,037	,440**
	Sig. (2-tailed)	,146	,005	,966	,530		,512	,364	,008	,237	,819	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	,502**	,140	,191	,140	-,107	1	,087	-,107	,182	,440**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,001	,391	,238	,391	,512		,592	,512	,262	,005	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	,144	-,127	,405**	,277	-,148	,087	1	-,067	,492**	,018	,423**
	Sig. (2-tailed)	,374	,434	,010	,084	,364	,592		,683	,001	,912	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	,234	,353*	-,099	,603**	,415**	-,107	-,067	1	-,073	,224	,509**
	Sig. (2-tailed)	,146	,026	,542	,000	,008	,512	,683		,656	,165	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	,157	,125	,246	,125	,191	,182	,492**	-,073	1	-,079	,478**
	Sig. (2-tailed)	,333	,441	,126	,441	,237	,262	,001	,656		,629	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	,571**	,224	,124	,131	,037	,440**	,018	,224	-,079	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,165	,446	,422	,819	,005	,912	,165	,629		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,655**	,539**	,316*	,556**	,440**	,496**	,423**	,509**	,478**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,047	,000	,004	,001	,007	,001	,002	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas (X1) Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,717	11

Hasil Uji Reliabilitas (X2) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	11

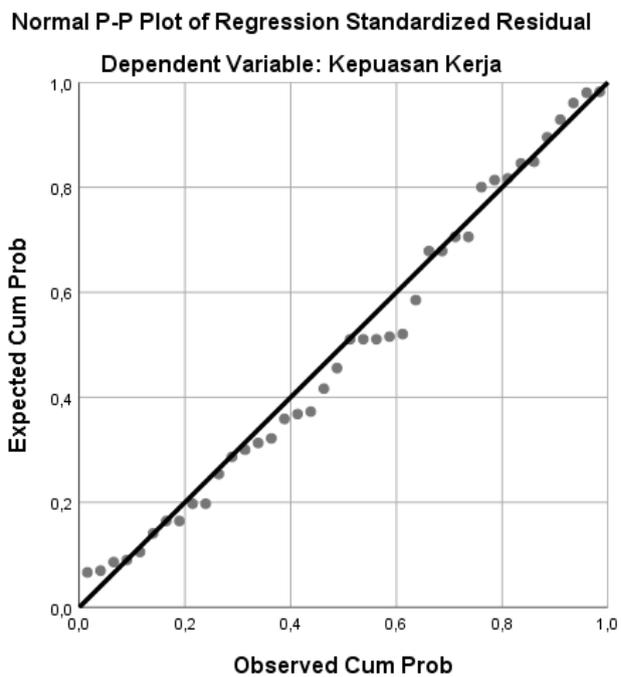
Hasil Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,713	11

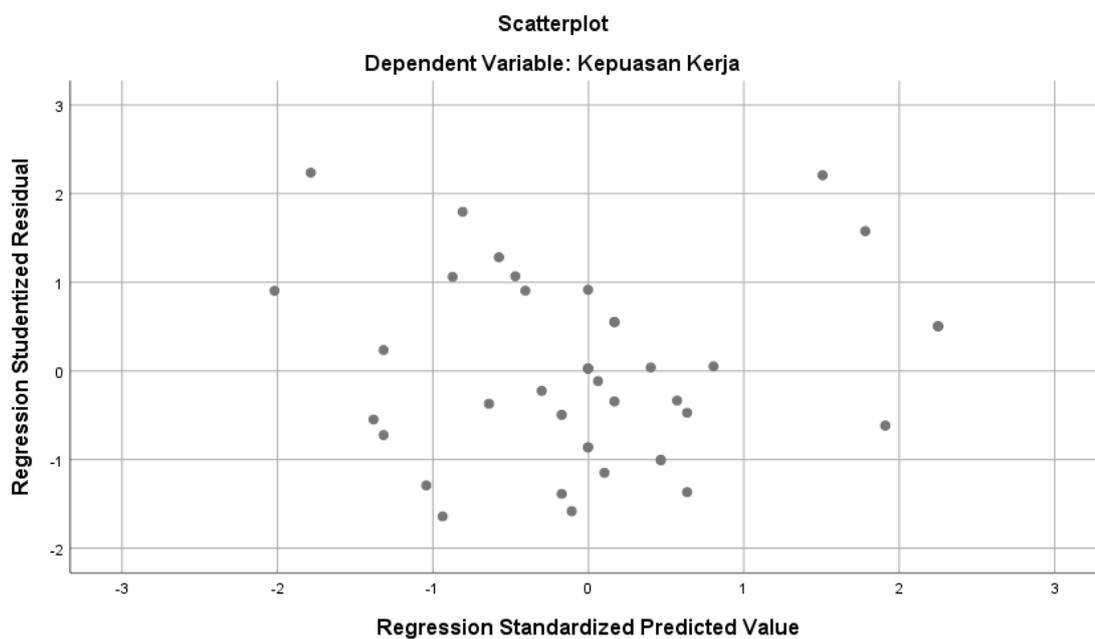
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10988204
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,061
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 9



Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10

Hasil Uji Multikonearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,171	3,342		,051	,959		
	Budaya Organisasi	,572	,110	,574	5,199	,000	,379	2,640
	Lingkungan Kerja	,414	,118	,386	3,498	,001	,379	2,640

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,171	3,342		,051	,959		
	Budaya Organisasi	,572	,110	,574	5,199	,000	,379	2,640
	Lingkungan Kerja	,414	,118	,386	3,498	,001	,379	2,640

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Parsial (UjiT)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,171	3,342		,051	,959		
	Budaya Organisasi	,572	,110	,574	5,199	,000	,379	2,640
	Lingkungan Kerja	,414	,118	,386	3,498	,001	,379	2,640

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 11

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,933	2	116,467	89,698	,000 ^b
	Residual	48,042	37	1,298		
	Total	280,975	39			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Hasil Uji Koefisienan Determinasi Parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,766	1,297
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Hasil Uji Koefisienan Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,696	1,479
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Hasil Uji Koefisienan Determinasi Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,829	,820	1,139
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Dokumentasi PT. Pegadaian Cabang Kalimantan



Lampiran 12

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Sumber : <https://studylibid.com>

Lampiran 13

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber : <https://mavink.com>