

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT WILOPO CARGO**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: NICOLAS

NIM : 115160444

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT WILOPO CARGO**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: NICOLAS

NIM : 115160444

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Nicolas
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160444
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat :
No HP :

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Januari 2023



Nicolas

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Nicolas
NIM : 115160444
PROGRAM / JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
WILOPO CARGO.

Jakarta, 11 Januari 2023



(Mei Ie, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NICOLAS
NIM : 115160444
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
WILOPO CARGO

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2023, dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji 1 : - Mei Ie, S.E., M.M
3. Anggota Penguji 2 : -

Jakarta, 00 Januari 2023

Pembimbing,

(Mei Ie, S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) NICOLAS (115160444)
- (B) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT WILOPO CARGO.
- (C) xvi + 78 pages, 19 tables, 9 pictures, 3 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) **ABSTRACT:** The work environment is a place for employees to do work which includes all attributes to the network between member relationships where it is interesting to study because it can contribute to employee job satisfaction then organizational culture is a value/norm that is instilled by the company and shared together so that these are two variables important to influence job satisfaction in the form of a positive response of employees while working in the company so that the purpose of this study was to determine the effect of the work environment and organizational culture on employee job satisfaction. The research questionnaire was created using a Google form and distributed online to 50 respondents who are subordinate employees at PT Wilopo Cargo. Data analysis was carried out using a quantitative method in which there were two hypotheses to be tested by calculating the Likert scale data using PLS-SEM. Sampling was carried out using a non-probability sampling technique with purposive sampling. The data analysis method used by researchers is PLS-SEM which is calculated using SmartPLS version 3.3.9 software with a bootstrapping procedure to measure the level of significance. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of PT Wilopo Cargo employees and organizational culture has a positive and significant effect on PT Wilopo Cargo employee satisfaction.
- Kata kunci: Environment, Culture, Job Satisfaction
- (F) REFERENCE LIST: 30 (2017 – 2022)
- (G) Mei Ie, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) NICOLAS (115160444)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WILOPO CARGO
- (C) xvi + 78 halaman, Tabel 19, Gambar 9, Lampiran 3
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **ABSTRAK:** Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi segala atribut hingga jaringan antar-hubungan anggota di mana menarik untuk diteliti karena dapat memberikan kontribusi pada kepuasan kerja karyawan kemudian budaya organisasi merupakan nilai/norma yang ditanamkan oleh perusahaan dan dianut bersama sehingga hal tersebut merupakan dua variabel penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja yang berupa respon positif karyawan selama bekerja di perusahaan sehingga tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuesioner penelitian dibuat dengan *google form* dan disebar secara *online* terhadap 50 responden yang merupakan karyawan bawahan di PT Wilopo Cargo. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif di mana terdapat dua hipotesis yang akan diuji dengan cara mengkalkulasi data berskala Likert menggunakan PLS-SEM. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dengan *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah PLS-SEM yang dikalkulasi melalui *software* SmartPLS versi 3.3.9 dengan prosedur *bootstrapping* untuk mengukur tingkat signifikansinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilopo Cargo dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilopo Cargo.
- Kata kunci: Lingkungan, Budaya, Kepuasan Kerja
- (F) DAFTAR PUSTAKA: 30 (2017 – 2022)
- (G) Mei Ie, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“All our dreams can come true if we have the courage to pursue them”

-Walt Disney

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:

Untuk Papa dan Mama,

Bu Mei Ie,

Saudara,

dan teman – teman

Yang tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang terutama penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat, serta penyertaannya – Nya yang senantiasa menguatkan penulis dalam rangka pembuatan khususnya penelitian skripsi ini yang selesai tepat pada waktunya. Skripsi ini dibuat dalam hal untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tentu tidaklah mudah jika tidak ada orang-orang yang senantiasa mendampingi maupun memandu penulis dalam menyusun skripsi ini. Untuk itu penulis akan mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang berkontribusi dalam hal apapun kepada penulis, seperti: dukungan doa, dukungan langsung secara lisan, motivasi, sehingga penulis bersemangat dalam menjalankan masa kuliah hingga menyusun skripsi ini yang dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Ibu Mei Ie, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
5. Segenap Dosen, Asisten Dosen dan Staf Pengajar yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman yang membekali penulis selama masa perkuliahan sehingga penulis memiliki ilmu pengetahuan untuk digunakan di masa yang akan datang.
6. Gunarsin Tanoto , Bong Mena dan Cindyana Tanoto selaku ayah, ibu dan kakak kandung saya yang selalu memberi dukungan kepada saya berupa

doa, kasih sayang, dan motivasi yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Semua pihak lainnya yang telah berjuang bersama semenjak awal perkuliahan dan penulisan skripsi yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, setiap kritik dan saran dari pembaca akan sangat berharga bagi penulis. Peneliti berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Jakarta, 14 Januari 2023

Penulis,

(Nicolas)

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah	6
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel	10
1. Kepuasan Kerja	10

2. Lingkungan Kerja	12
3. Budaya Organisasi	14
C. Kaitan Antar Variabel	15
1. Kaitan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	15
2. Kaitan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	15
3. Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	21
1. Kerangka Pemikiran	21
2. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian	23
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	23
1. Populasi	23
2. Teknik Pemilihan Sampel	24
3. Ukuran Sampel	24
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen Penelitian	25
1. Operasionalisasi Variabel	25
2. Instrumen Penelitian	28
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	29
1. Analisis Validitas	29
2. Analisis Reliabilitas	34
E. Analisis Data	34
1. Koefisien Determinasi (R^2)	35
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	35
3. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	35
4. Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Subyek Penelitian	37
1. Jenis Kelamin	37

2. Usia Responden	38
3. Pendidikan Terakhir	39
4. Lama Bekerja	40
B. Deskripsi Obyek Penelitian	41
1. Kepuasan Kerja	42
2. Lingkungan Kerja	44
3. Budaya Organisasi	46
C. Hasil Analisis Data	48
1. Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	49
2. Hasil Nilai <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	50
3. Hasil Nilai <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	51
4. Hasil Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan dan Saran	57
1. Keterbatasan	57
2. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76
TURNITIN	77
SURAT SURVEI PERUSAHAAN	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Dependen-Kepuasan Kerja	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen-Lingkungan Kerja	26
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen-Budaya Organisasi	27
Tabel 3.4 Hasil Nilai <i>Outer Loadings</i>	30
Tabel 3.5 Hasil Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	31
Tabel 3.6 Hasil Nilai <i>Cross Loadings</i>	32
Tabel 3.7 Hasil Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	34
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia Responden	38
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Deskripsi Objek Penelitian Kepuasan Kerja (Y)	42
Tabel 4.6 Deskripsi Objek Penelitian Lingkungan Kerja (X_1)	44
Tabel 4.7 Deskripsi Objek Penelitian Budaya Organisasi (X_2)	46
Tabel 4.8 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	49
Tabel 4.9 Nilai Relevansi Prediktif (Q^2)	50
Tabel 4.10 Hasil Kalkulasi Rata-Rata <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan Rata-Rata (R^2)	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori (<i>Theory of Planned Behavior</i>)	8
Gambar 2.2 Model Penelitian	22
Gambar 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia Responden	39
Gambar 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Gambar 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Lama Bekerja	41
Gambar 4.5 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	49
Gambar 4.6 Hasil <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	51
Gambar 4.7 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden	68
Lampiran 3 Hasil Kalkulasi SmartPLS	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan sehingga kepuasannya perlu menjadi perhatian. Karyawan yang bekerja tanpa rasa puas akan memilih untuk bekerja dengan malas-malasan dan tidak memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan. Karyawan sangat penting dipertahankan kepuasannya sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dengan bekerja sepenuh hati, melakukan lebih dan selalu mengutamakan pekerjaan di perusahaan. Sulistiawan (2022) pada unair.ac.id menuliskan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat tinggi karena rendahnya kepuasan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti gaji, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan.

Cahaya (2018) pada kompas.com menuliskan bahwa berdasarkan *global leadership study* yang dilakukan oleh Dale Carnegie melaporkan bahwa 30% dari tenaga kerja di Indonesia berusaha untuk mencari pekerjaan baru. 30% tersebut dinyatakan bahwa 20% karyawan berencana untuk bekerja pada tempat baru pada pergantian tahun dan 13% karyawan sedang mencari pekerjaan baru saat itu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh perilaku atasan pada tempat kerja. Adapun studi tersebut melibatkan 205 pekerja Indonesia dengan rentang usia 22-61 tahun dari pekerja level paling bawah hingga direktur menyatakan bahwa hanya 17% karyawan yang merasa puas di tempat kerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja pada studi tersebut adalah kurangnya kesediaan pemberian apresiasi serta pujian oleh atasan kepada karyawan. Faktor lainnya adalah kurangnya kesediaan mengakui kesalahan dan kurangnya menghargai kontribusi karyawan.

CNN Indonesia (2020) melaporkan bahwa pada survei yang dilakukan oleh Jobstreet terhadap 5.000 pekerja, hanya 38% yang merasa puas dalam bekerja. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan di Indonesia adalah kualitas hidup yang rendah yang mana mempengaruhi tingkat kebahagiaan usia produktif. Adapun faktor pemotongan gaji sebesar 30% di masa pandemic Covid-19 yang menurunkan kepuasan kerja karyawan, kemudian ruang gerak yang terbatas menyebabkan karyawan kurang merasa puas ketika bekerja. Ramadhan (2022) pada republika.co.id menyatakan bahwa survei yang dilakukan oleh Jobstreet pada bulan Oktober tahun 2020 melaporkan bahwa 86% pekerja di Indonesia mengalami penurunan dalam kepuasan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang buruk, stress kerja, dan kurangnya keseimbangan kehidupan-bekerja. Oleh karena itu, karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja memilih untuk meninggalkan perusahaan dan tidak bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja penting untuk menjadi perhatian dan terus ditingkatkan oleh pemangku kepentingan perusahaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap pekerjaan di mana tercapai jika karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Kemudian kepuasan pada imbalan yang diterima jika sesuai dengan beban kerja karyawan, kepuasan pada supervisi yang memberikan motivasi, kepuasan pada rekan kerja yang dihasilkan dengan rekan yang dapat memberikan dukungan sosial dan kepuasan pada kesempatan promosi yang dilakukan secara adil oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Astuti dan Iverizkinawati (2018) terhadap karyawan PT Sarana Argo Nusantara Medan menemukan bahwa lingkungan kerja yang semakin kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ristya dkk. (2022) pada penelitiannya terhadap 59 karyawan PT Indah Logistics Cargo di Surabaya menyatakan bahwa fasilitas (lingkungan kerja fisik) dan budaya organisasi masing-masing memberikan pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, lalu semakin baik budaya organisasi maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Azhar dkk. (2020) menyatakan kepuasan kerja secara umum merupakan perasaan positif atau negatif karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Thyseen (2005; dalam Pawirosumarto *et al.*, 2017) menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala hal yang terkait dengan bentuk fisik dari lingkungan, ruangan, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan, dan hubungan antar rekan kerja pada perusahaan yang jika dimaksimalkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salau (2017; dalam Kolade dan Oladipupo, 2019) menjelaskan lingkungan kerja melibatkan proses kualitas hidup karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang saat ini dihadapi.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Pariwosumarto *et al.* (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi diketahui dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mana secara umum mengacu pada serangkaian nilai dan simbol yang dibuat perusahaan yang dipahami dan dianut bersama oleh seluruh member karyawan maupun atasan di dalam perusahaan. Chipunza dan Malo (2017) menyatakan budaya organisasi secara umum berupa keseluruhan aktivitas pada perusahaan yang melibatkan kepribadian dari karyawan tersebut di mana merupakan pola interaksi karyawan di perusahaan. Semakin budaya organisasi sesuai dengan kepribadian karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Yanti dan Dahlan (2017) menjelaskan terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, di mana perusahaan yang berupaya mengembangkan rasa hormat

terhadap anggota karyawannya dengan memperlakukannya sebagai aset penting perusahaan akan mendorong kepuasan kerja yang terus tumbuh dalam diri karyawan.

PT Wilopo Cargo adalah perusahaan jasa yang berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan ini bergerak pada bidang spesialis jasa impor dari China ke Indonesia. Perusahaan ini dapat mengimpor berbagai jenis barang seperti Tas, Sepatu, Barang umum (Aksesoris, casing Hp, gelang, dll), Garmen, Kosmetik, dan Barang-barang larangan terbatas). Wilopo Cargo juga menyediakan berbagai macam Jasa yaitu FCL (*Full Container Loaded*), LCL (*Low Container Loaded*), dan Jasa titip transfer rekening China.

PT Wilopo Cargo sebuah perusahaan Perseroan Terbatas yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Pada perusahaan ini memiliki lima variasi divisi, di mana pertama ada divisi *marketing*, operator, IT, *Sales* dan *Human Resource* (HR). Atas izin bapak Samuel Davi Wijaya sebagai *Head of Human Resource*, penelitian ini melibatkan wawancara awal secara tatap muka pada beberapa karyawan di setiap divisi. Adapun suara dari beberapa karyawan ketika peneliti melakukan wawancara, yakni sebagai berikut:

- a. Suasana lingkungan kerja yang saat ini dihadapi karyawan kurang memuaskan. Hal ini dilihat dari hubungan antar karyawan yang buruk dengan adanya persaingan yang tidak sehat di perusahaan.
- b. Fasilitas fisik seperti toilet dan ruang kerja karyawan yang kurang bersih, kurang pencahayaan dan udara yang kurang sejuk.
- c. Pemberian imbalan yang tidak adil dan cenderung bersifat subjektif. Di mana upah lembur hanya diberikan sesuai ketentuan pimpinan saja.
- d. Pola komunikasi di perusahaan otoriter. Pengambilan keputusan hanya melibatkan para pemangku kepentingan perusahaan yang tidak melibatkan karyawan.
- e. Karyawan diharuskan untuk menggunakan jam istirahat yang pendek, yakni 15 menit saja dan jika ada karyawan yang melewati durasi tersebut maka dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji karyawan.

- f. Pekerjaan yang diberikan menumpuk, sehingga membuat karyawan lembur dan pulang larut malam.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal penting di mana perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang terus meningkat, menghasilkan kinerja karyawan yang semakin optimal. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan sulit untuk mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas yang positif dan dinamis sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diteliti karena memberikan. Oleh karena itu akan dibahas lebih lanjut pada skripsi yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wilopo Cargo.”

2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang diuraikan pada penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara fisik yang dilihat dari fasilitas peralatan perusahaan dan ruangan kerja kurang baik sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja secara non-fisik yang dilihat dari hubungan antar rekan kerja maupun hubungan karyawan dengan atasan kurang baik sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.
- c. Budaya organisasi yang terlalu kaku, di mana pola komunikasi perusahaan yang otoriter dan pendeknya jam istirahat karyawan serta pemberian kerja yang tidak sesuai menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.

3. **Batasan Masalah**

Keterbatasan waktu dan ruang lingkup penelitian membuat peneliti membuat batasan masalah terkait objek penelitian yang diteliti, yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja dibahas dari: atmosfer kerja, hubungan antar rekan kerja dan fasilitas kerja.
- b. Budaya organisasi dibahas dari: Inovasi dan keberanian mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.
- c. Kepuasan kerja dibahas dari: pekerjaan itu sendiri, tindakan pengawasan, upah, peluang promosi dan rekan kerja.

4. **Rumusan Masalah**

Adapun terdapat 2 rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilopo Cargo?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilopo Cargo?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. **Tujuan Penelitian**

Adapun 2 tujuan penelitian yang diuraikan pada penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilopo Cargo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wilopo Cargo.

2. **Manfaat**

Manfaat penelitian ini ditujukan pada berbagai pihak, yakni sebagai berikut:

a. **Praktis**

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan pedoman bagi para pemangku kepentingan perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi, yang dapat menjadi faktor meningkatnya/menurunnya kepuasan kerja karyawan.

b. **Akademis**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang sedang mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengambil tugas akhir berupa skripsi/karya tulis ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). the effect of work environment on job satisfaction: evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18. Diakses dari: <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>.
- Ajzen, I. (2020). the theory of planned behavior: frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314-324. Diakses dari: <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>.
- Anthony, C., Margret, N. K., Itunuoluwa, A. A., & Clara, O. E. (2017). working environment and employees' job satisfaction in Nigerian banks'. *International Journal of Development Strategies in Humanities, Management and Social Sciences*, 7(1), 60-71. Diakses dari: <http://www.internationalpolicybrief.org/images/2017/MAY/IJDSHMSS/ARTICLE6.pdf>.
- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, S., Antoni, A., & Nasfi, N. (2021). organizational culture and motivation toward job satisfaction of bank " XYZ" Employees. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(3), 93-105. Diakses dari: <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/download/39/30>.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41. Diakses dari: <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/viewFile/3/3>.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. Diakses dari: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.
- Cahya, K. D. (2018, Januari 2). kurang apresiasi, 30 persen pekerja Indonesia ingin pindah kerja. Diakses dari: <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>.
- Chipunza, C & Malo, B. (2017). organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a south african university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 148-161. Diakses dari: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(2\).2017.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(2).2017.14).
- CNN Indonesia. (2020, Oktober 9). kebahagiaan pekerja Indonesia menurun drastis selama pandemik. Diakses dari:

<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi>.

- Ghozali, I. & Latan, H. (2017). *partial least square: konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idris, I., Zuhri, S., & Efendi, M. (2018). determinants of employee work satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 47-52. Diakses dari: <https://doi.org/10.32479/irmm.7187>.
- Kolade, O. J., & Oladipupo, K. J. B. (2019). work environment and employees' performance: Empirical evidence of nigerian beverage firm. *Acta Universitatis Danubius. Oeconomica*, 15(3), 388-401. Diakses dari: <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oconomica/article/download/546/4945>.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Mishra, S., & Kumar, P. (2017). exploring the nexus between psychological contract and turnover intention: conceptual framework. *Romanian Economic and Business Review*, 12(1), 68-81. Diakses dari: https://www.researchgate.net/publication/320170688_Exploring_The_Nexus_Between_Psychological_Contract_And_Turnover_Intention_Conceptual_Framework.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). the effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. Diakses dari: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/full/html>.
- Permadi, K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, N. (2018). the impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258. Diakses dari: https://www.researchgate.net/profile/Gusti-Teja-Kusuma/publication/331036402_THE_IMPACT_OF_COMPENSATION_AND_WORK_ENVIRONMENT_TOWARDS_JOB_SATISFACTION_TO_AFFECT_THE_EMPLOYEE_PERFORMANCES/links/5c6298a2a6fdccb608bbeb5a/THE-IMPACT-OF-COMPENSATION-AND-WORK-ENVIRONMENT-TOWARDS-JOB-SATISFACTION-TO-AFFECT-THE-EMPLOYEE-PERFORMANCES.pdf.
- Ramadhan, B. (2022, Februari 16). keseimbangan hidup dan kerja karyawan jadi kunci pertumbuhan bisnis. Diakses dari:

<https://www.republika.co.id/berita/r7cq2e330/keseimbangan-hidup-dan-kerja-karyawan-jadi-kunci-pertumbuhan-bisnis>.

- Ristya, A. A., Kartika, Y., & Wijayanti, W. (2022). pengaruh komunikasi kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Logistik Cargo Surabaya (Cabang Kenjeran). *Jurnal Eksekutif*, 19(1), 107-119. Diakses dari: <https://www.jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/308>.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2019). the Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99. Diakses dari: <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U dan Roger, B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282. Diakses dari: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, Jovi. (2022, September 16). kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi pada karyawan organisasi sektor publik. Diakses dari: <https://www.unair.ac.id/2022/09/16/kepuasan-kerja-dan-niat-untuk-meninggalkan-organisasi-pada-karyawan-organisasi-sektor-publik/>.
- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2017). the effects of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction on employee organizational Commitment. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80-96. Diakses dari: <http://dx.doi.org/10.12775/JPM.2017.132>.

