



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA,
TBK WITEL MEDAN JL. PROF. H.M.
YAMIN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NURHALIMAH T

1615310266

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURHALIMAH T
NPM : 1615310970
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. TELEKOMUNI INDONESIA,
TBK WITEL MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDIARNAKO, S.E. M.M)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NURHALIMAH T
NPM : 1615310266
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. TELEKOMUNI INDONESIA,
TBK WITEL MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2020



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

ANGGOTA - III

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM)

ANGGOTA - IV

(RISKA FRANTA, SE., M.Ak)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NURHALIMAH T
NPM : 1615310266
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. TELEKOMUNI INDONESIA,
TBK WITEL MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2010



(Nurhalimah T)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurhalimah T

Tempat/Tanggal lahir : P. Biara / 01 Oktober 1997

NPM : 1615310266

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Dusun VI Kr. Anyar Kec. Beringin Deli Serdang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2020

Yang membuat pernyataan



(Nurhalimah T)

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

- : NURHALIMAH T
- : 1615310266
- : PEMATANG BIARA / 01 Oktober 1997
- : Dusun VI karang anyar Kec. Beringin Kab. Deli Serdang
- : 085361774820
- : Jasiyan/Nurmaini T
- : SOSIAL SAINS
- : Manajemen
- : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H.M. Yamin

Surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Jika kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam kesadaran. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



NURHALIMAH T
1615310266



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NURHALIMAH T
 Tanggal/Tgl. Lahir : PEMATANG BIARA / 01 Oktober 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310266
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.53
 Nomor Hp : 085361774820
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof HM. Yamin

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Ir. Bhakul Atansyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 24 Januari 2020

Pemohon,


 (Nurhalimah T)

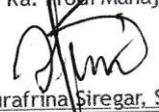
Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

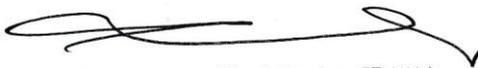
Tanggal : 04/01/20

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 23/02/2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Dr Muhammad Toyib Daulay, SE,MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :


 (Febrilian Lestario, ST., MSi)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

is : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 mbimbing I : Dr. M. Toiyib Daway, SE,MM
 mbimbing II : Febrilian Lestario, ST, MSi
 mahasiswa : NURHALIMAH T
 Program Studi : Manajemen
 NIM : 1615310266
 Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi
 terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia,
 Tbk Witel Medan Jl. Prof. H.M. Yamin

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/2020	Bab I Bab II Bab III Materi pustaka		Acc persetujuan.
2/2020	ACC persetujuan proposal		Acc Seminar.

Medan, 03 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Toiyib Daway SE, MM.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

as : Universitas Pembangunan Panca Budi
 embimbing I : SOSIAL SAINS
 embimbing II : Dr. M. Toyib Daulay, SE, MM
 Mahasiswa : Febrilian Lestario, ST, Msi
 Program Studi : NURHALIMAH T
 Pokok Mahasiswa : Manajemen
 Pendidikan : 1615310266
 tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap
 Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel
 Medan Jl. Prof. H.M. Yamin

WAGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/2020	Identifikasi Masalah		
2/2020	Indikator		
2/2020	Kata Pengantar		
3/2020	Ace untuk seminar proposal		

Medan, 24 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Febrilian Lestario, Msi

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : NURHALIMAH T
: 1615310266
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H.M. Yamin

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Desember 2020	Sudah seperti yang diminta. Lanjutkan ke proses selanjutnya	Revisi	
15 Desember 2020	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
16 Desember 2020	ACC, Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 14 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

nama mahasiswa : NURHALIMAH T
nim : 1615310266
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H.M. Yamin

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
1	Perbaikan penulisan latar belakang	Revisi	
2	Perbaikan landasan teoritis	Revisi	
3	Perbaikan penulisan kesimpulan dan saran	Revisi	
4	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 14 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI



Kejilid
16/12/20

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA,
TBK WITEL MEDAN JL. PROF. H.M.
YAMIN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NURHALIMAH T
1615310266

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

nan Meja Hijau

Medan, 21 Agustus 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

at, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: NURHALIMAH T
Lahir : PEMATANG BIARA / 01 Oktober 1997
Tua : Jasiyan
: 1615310266
: SOSIAL SAINS
: Manajemen
: 085361774820
: Dusun VI karang anyar Kec. Beringin Kab. Deli Serdang

mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H.M. Yamin, Selanjutnya saya

mpirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
k akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah
s ujian meja hijau.

h tercap keterangan bebas pustaka
lampir surat keterangan bebas laboratorium
lampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
lampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya
anyak 1 lembar.
lampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
ripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk
warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen
mbimbing, prodi dan dekan
t Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
lampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
elah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
sedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

S

Hormat saya



NURHALIMAH T
1615310266

Di/Disetujui oleh :



a Nita, S.H., M.Hum.
Fakultas SOSIAL SAINS



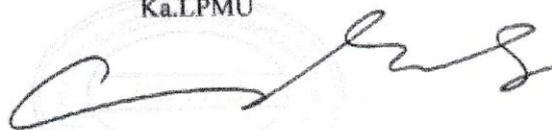
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2805/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
audara/i:

Nama : NURHALIMAH T
NIM : 1615310266
Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas : Manajemen

Dinyatakan bahwa sejak tanggal 19 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.

Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Iskandar, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjarnako, S.E. M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan dan bimbingan serta nasehat kepada penulis hingga skripsi penelitian ini selesai.

5. Bapak Febrilian Lestario, ST., Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dan membimbing penulisan dalam skripsi ini.
6. Ibu Hida Triwarance selaku Manager HR dan CDC PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang telah membimbing penulis dalam melakukan penelitian
7. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta Jasiyan dan Ibunda tersayang saya Nurmaini T yang senantiasa memberikan dukungan serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Para sahabat saya Sri Puspita Yanti, Lussyani, Risma Wati, Meilisa Putri, dan Shita Sari Ningsih yang senantiasa membantu dan mendukung penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Para sahabat sedari SMK saya Rika Cahaya Sari, Susi Artika, dan Noviani Putri yang selalu memberi dukungan kepada saya.
10. Seluruh teman-teman khususnya di stanbuk 2016 Universitas Pembangunan Panca Budi.
11. Serta seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.

Terima kasih atas doa dan motivasinya. Semoga amal baik mereka mendapat balasan dari Allah SWT dengan balasan yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik maupun saran yang membangun, guna menyempurnakan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi referensi yang baik bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat membantu dalam pembelajaran.

Akhirnya atas bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis,

Nurhalimah T
1615310266

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. dimana bahwa F_{hitung} sebesar 66.912 sedangkan F_{tabel} 2.40 dan signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine whether the influence of the work environment and organizational culture partially and simultaneously has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 50 respondents. The results of this study indicate that the work environment and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Where is F_{count} 666612 while F_{table} is 2.40 and significant is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Mengukur Kepuasan Kerja	11
c. Cara meningkatkan Kepuasan Kerja.....	12
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
e. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	16
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Kondisi Tempat Kerja.....	17
c. Mengubah Lingkungan untuk Meningkatkan Semangat Kerja.....	18
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	19
3. Budaya Organisasi	20
a. Pengertian Budaya Organisasi	20
b. Fungsi Budaya Organisasi	21
c. Peranan Budaya Organisasi	22
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	24
e. Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
1. Lokasi Penelitian.....	30

2. Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
1. Variabel Penelitian	31
2. Definisi Operasional	31
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
3. Jenis dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Wawancara	34
2. Angket	34
F. Teknis Analisis Data	34
1. Uji Instrumen	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reliabilitas	35
2. Uji Kualitas Data / Asumsi Klasik.....	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Multikolinieritas.....	36
c. Uji Heteroskedastisitas.....	37
3. Regresi Linier Berganda	37
4. Uji Hipotesis	38
a. Uji Parsial (Uji-t)	38
b. Uji Simultan (Uji F).....	38
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Objek Penelitian	40
2. Deskripsi karakteristik Responden	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian	55
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian	80
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	80
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	81
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5	Pernyataan X1.1	55
Tabel 4.6	Pernyataan X1.2	56
Tabel 4.7	Pernyataan X1.3	57
Tabel 4.8	Pernyataan X1.4	57
Tabel 4.9	Pernyataan X1.5	58
Tabel 4.10	Pernyataan X1.6	59
Tabel 4.11	Pernyataan X2.1	59
Tabel 4.12	Pernyataan X2.2	60
Tabel 4.13	Pernyataan X2.3	61
Tabel 4.14	Pernyataan X2.4	61
Tabel 4.15	Pernyataan X2.5	62
Tabel 4.16	Pernyataan X2.6	63
Tabel 4.17	Pernyataan Y1	63
Tabel 4.18	Pernyataan Y2	64
Tabel 4.19	Pernyataan Y3	65
Tabel 4.20	Pernyataan Y4	65
Tabel 4.21	Pernyataan Y5	66
Tabel 4.22	Pernyataan Y6	67
Tabel 4.23	Pernyataan Y7	67
Tabel 4.24	Pernyataan Y8	68
Tabel 4.25	Uji Validitas X1 (Lingkungan Kerja)	69
Tabel 4.26	Uji Validitas X2 (Budaya Organisasi)	70
Tabel 4.27	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja)	70
Tabel 4.28	Uji Reliabilitas X1 (Lingkungan Kerja).....	71
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X2 (Budaya Organisasi)	72
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)	72
Tabel 4.31	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.32	Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.33	Uji Parsial.....	78
Tabel 4.34	Uji Simultan	79
Tabel 4.35	Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1	Logo PT. Telekomunikasi Indonesi, Tbk.....	47
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesi, Tbk	49
Gambar 4.3	Histogram Uji Normalitas	73
Gambar 4.4	P.P Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.5	<i>Scatterplot</i> Uji Hesteroskedastisitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar SDM (karyawan) dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam kemampuan teknis maupun kemampuan berinteraksi.

Sumber daya manusia (karyawan) tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya, karena sumber daya manusia (karyawan) merupakan makhluk hidup yang mempunyai sifat atau karakteristik yang berbeda dari sumber daya yang lainnya. Maka dari itu, dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja diperlukan antisipasi yang tinggi dan pengelolaan yang berbeda oleh pimpinan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia harus di padukan dengan perencanaan bisnis strategis yang digunakan untuk memperkuat budaya organisasi yang tepat, sangat bernilai dan merupakan sumber keunggulan bersaing yang harus dikembangkan dengan efektif dengan kebijakan-kebijakan yang konsisten satu sama lain yang dapat meningkatkan komitmen perusahaan, dan kebijakan-kebijakan tersebut dapat memunculkan kemauan dalam diri karyawan untuk bekerja secara fleksibel demi kepentingan perusahaan dalam mengejar keunggulan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi hasil dari perusahaan atau output yang bersangkutan. Dengan perannya yang sangat penting, sudah seharusnya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya.

Lingkungan kerja adalah hubungan yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah

diberikan kepada karyawan tersebut. Agar karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka pimpinan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan penerangan yang cukup bagi para karyawannya.

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh perusahaan dan menjadi contoh perusahaan untuk membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Budaya organisasi juga disimpulkan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama oleh para karyawan sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Penampilan karyawan dengan menggunakan seragam akan membuat karyawan bangga dengan mereka bekerja disuatu perusahaan yang ternama, namun pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan para karyawan tidak memakai seragam namun mereka tetap merasa puas karena sudah bekerja diperusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang sifatnya *subyektif* dan merupakan hasil dari kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang dipikirkannya dan diharapkan oleh karyawan sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Setiap karyawan menyenangi pekerjaannya dan akan menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan atau tidak.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas perusahaan adalah

pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasain oleh publik perusahaan pelayanan bisnis TIMES (*Telecommunication, Information, Media, Edutainment, and Services*) milik negara yang terbesar di Indonesia, yaitu sebuah portofolio bisnis yang lebih lengkap mengikuti tren perubahan bisnis global di masa yang akan datang.

Pada salah satu kantor di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan ada yang kurang mencapai target perusahaan, seperti kurang nyamannya suhu di ruangan yang dikarenakan rusaknya AC dalam kantor tersebut, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bekerja secara efektif.

Lingkungan kerja yang sudah ada belum mampu meningkatkan kepuasan kerja maupun budaya organisasi yang sudah terbentuk belum menjadikan karyawan puas dalam bekerja. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang nyaman dan harmonis pada perusahaan akan meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga mampu menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman dalam penempatan atau kompetensi dimana karyawan bekerja. Adapun bagian umum tersebut yaitu: GM WITEL MEDAN, DGM WITEL MEDAN, MGR WAR ROOM, MGR ACCESS AND SERVICE OPERATION, MGR ACCESS DATA MGT, MGR ACCESS MAINTANANCE & QE, MGR ACCESS OPTIMA AND CONSTRUKTION SPV, MGR CCAN, MGR WHOLE SALE ACCESS NET WORK, MGR BUSINESS SERVICE, MGR GOVT & ENTERPRISE SERVICE, MGR NET WORK AREA, MGR HOME SERVICE 1, MGR HOME SERVICE 2, MGR PERSONAL SERVICE, MGR CUSTOMER CARE, MGR LOGISTIK AND GENERAL SUPPORT,

MGR HR AND CDC, ASMAN CDC, MGR SAS, JM IS SERVICE, MGR FINANCE, MGR PAYMENT COLLECTION. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan membersihkan lingkungan kerja.

Adapun faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu adanya budaya organisasi. Tujuan utamanya untuk dapat mengacu ke sistem makna bersama yang di anut oleh seluruh karyawan yang dapat membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita lihat bahwa antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan satu sama lain, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL MEDAN JL. PROF. H.M. YAMIN”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di jelaskan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja meskipun lingkungan kerja yang kurang bersih dan masi ada debu diatas meja.
- b. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat meskipun adanya kerjasama dalam bekerja

- c. Prestasi kerja karyawan belum menunjukkan peningkatan sesuai yang diharapkan dalam kepuasan kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (terikat).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dengan adanya penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai penambah wawasan dan studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang didapat dalam perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Khususnya tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi Perusahaan
Bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti Lanjutan

Bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

d. Bagi Universitas

Bermanfaat sebagai bahan ajar sekaligus acuan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ekonomi terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Ekka Nurcahyaningrum dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja” (Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali). Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin”.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Model Penelitian

Pada penelitian terdahulu teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel *independent* dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependent*.

Sedangkan penelitian ini menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel *independent* dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependent*.

3. Jumlah Sampel

Pada penelitian terdahulu sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan.

4. Waktu Penelitian

Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Rumah Sakit "HIDAYAH" Boyolali. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama, Priansa (2018).

Weether dan Davis dalam Priansa (2018) mengemukakan, bahwa kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjajanya. Robbins dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Hasibuan (2010), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ suka atau tidak senang/ tidak suka

sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja, Priansa (2018).

b. Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupaini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan, Robbins & Judge dalam Kaswan (2018).

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, Robbins & Judge dalam Kaswan (2018).

- 1) *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan individu merespon atau satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied* dan *Highly Dissatisfied*”.
- 2) *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan merasakan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat

pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

c. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2018) kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Untuk itu kepuasan kerja karyawan perlu ditingkan. Hal-hal berikut mungkin dapat meningkatkan kepuasan kerja:

- 1) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- 2) Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil.
- 3) Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- 4) Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Bisen dan Priya dalam Kaswan (2018), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1) Faktor-Faktor yang Terkait dengan Pegawai

- a) **Usia.** Pegawaidalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah

memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

- b) **Jenis kelamin.** Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu, mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya.
- c) **Lamanya pengabdian.** Ini juga merupakan faktor penentu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d) **Kepribadian.** Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e) **Orang yang bergantung.** Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
- f) **Ambisius.** Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- g) **Kemampuan mental.** Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut

untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2) Faktor yang terkait dengan organisasi

- a) **Gaji.** Gaji yang diterima dan tingkat dimana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- b) **Kesempatan promosi.** Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan.
- c) **Rasa aman.** Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara pegawai.
- d) **Pegawai/penyelia.** Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai.

3) Faktor yang Berkaitan dengan Pekerjaan

- a) **Lingkungan kerja.** pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika lingkungan kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
- b) **Keterampilan.** Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan yang kuat di antara para pegawai.

- c) **Hubungan dengan rekan kerja.** semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja.
- d) **Lokasi tempat kerja.** jika lokasi kerja dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas medis, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- e) **Pekerjaan itu sendiri.** Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin dalam (Ekka Nurcahyaningrum, 2015).

- a. **Faktor pribadi,** faktor ini meliputi Kepribadian, pendidikan, kemampuan, usia status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. **Faktor sosial,** faktor ini meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.
- c. **Faktor budaya organisasi,** faktor ini meliputi sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, nilai-nilai, sifat dan ukuran, struktur formal, terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan.

d. Faktor keunggulan, meliputi seberapa besar tekad kemampuan organisasi untuk menumbuhkan sikap agar selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi.

e. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010), ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Moral kerja positif
- 3) Disiplin kerja
- 4) Prestasi kerja

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja.

Menurut Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2018) bahwa lingkungan meliputi “jagat kecil”: ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam, dan “jagat besar”: kota, negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, karena bila lingkungan kerja fisik atau non-fisik berjalan baik antara pegawai dengan lingkungannya.

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

b. Kondisi Tempat Kerja

Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yang menyenangkan antara lain:

- 1) Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.
- 2) Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- 3) Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.

4) Lingkungan kerja yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.

5) Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

c. Mengubah lingkungan untuk meningkatkan semangat kerja

Sebagai seorang manajer atau supervisor yang memiliki pengaruh yang sangat luas terhadap lingkungan kerja, menurut prinsip-prinsip dasar psikologi lingkungan tata letak atau lingkungan kerja dapat menghasilkan dampak yang dramatis terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan, antusiasme terhadap tugas, dan produktifitas.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Samson, et. al (2015), menyatakan faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja adalah:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Psikososial / Non-Fisik

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat masa depan. Mereka mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik individu pekerja serta orang-orang dari anggota keluarga mereka.

e. **Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Wursanto (2010), menyatakan indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja ini adalah:

1) Penerangan yang cukup

Penerangan dalam ruang kerja tentu diperlukan bagi kelancaran tugas karyawan. Penerangan atau pencahayaan ruang kerja perlu diperhatikan, lampu maupun jendela harus ada, sehingga tidak akan bekerja dalam kondisi gelap atau kurang cahaya.

2) Sirkulasi udara yang baik

Sirkulasi udara yang baik perlu diperhatikan, jangan sampai tempat kerja dalam keadaan pengap atau panas. Dibutuhkan udara yang cukup, sehingga pertukaran udara baik, segar, dan sejuk. Suhu udara perlu diatur dengan baik, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan yang terpelihara dengan baik

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Mangkunegara (2011), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah

Helms dalam Kaswan (2017), budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi. Budaya organisasi cenderung dibentuk oleh nilai pendiri, lingkungan industri dan bisnis, kebudayaan nasional, serta visi dan perilaku para pemimpin.

Schein dalam Kaswan (2017) budaya organisasi adalah pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah-masalah penyesuaian diri dengan lingkungan eksternal dan integrasi dengan lingkungan internal.

Robbins dalam Umar (2016)), mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, selanjutnya bagaimana kondisi kerja karyawan baik

dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi didalam perusahaan itu sendiri.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Robbin dalam Eliyanto (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi sebuah karakteristik organisasi serta membedakannya dari organisasi lain. Fungsi budaya organisasi menurut Robbin dalam Ghali (2017) antara lain:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mamandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

c. Peranan Budaya Organisasi

Budaya organisasi/ perusahaan memiliki peran yang amat penting bagi organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Menurut wirawan dalam Kaswan (2017), peran penting budaya organisasi antara lain:

- 1) Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
- 2) Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota calon organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkan budaya organisasi.
- 3) Reduksi konflik. Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir, asumsi dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik di antara anggota organisasi.

- 4) Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
- 5) Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru.
- 6) Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berfikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola beroperasi dan melayani konsumen, atau pelanggan organisasi.
- 7) Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat di observasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja

tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

- 9) Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja.
- 10) Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

d. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Ekka (2015), ada beberapa faktor budaya organisasi, yaitu:

- 1) Visi, misi dan strategi perusahaan.

Visi perusahaan merupakan sistem nilai yang menjadi pedoman pola pikir dan perilaku perusahaan, yang selanjutnya dijabarkan dalam misi dan strategi pencapaian.

- 2) Struktur, iklim, simbol, nilai, dan kebiasaan.

Ukuran perusahaan dan luasnya rentang kendali akan mempengaruhi bentuk dan intensitas pola hubungan antar personal.

- 3) kepemimpinan.

Kepemimpinan amat nyata pengaruhnya. Citra perusahaan tercermin dari perilaku pemimpinnya.

4) Lingkungan.

Sebaik apapun budaya yang diciptakan tidak akan berguna jika budaya tersebut berkembang dilingkungan yang kurang kondusif.

e. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2011), ada beberapa indikator budaya organisasi, yaitu:

- 1) Hubungan antar manusia
- 2) Kerjasama
- 3) Penampilan karyawan

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
Ekka Nurchayan ingrum (2015)	Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit "HIDAYAH" Boyolali.	Budaya Organisasi (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki maka

				semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya.
Eliyanto (2018)	Pengaruh Motifasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa motifasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Dhini Rama Dhania (2010)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Bahwa Stres kerja tidak secara signifikan tidak mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical represntatif di kota Kudus, banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
Jamaluddin et al (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Budaya Organisasi (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Data hasil uji korelasi product moment diperoleh budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan memiliki

				nila signifikan 0,00-0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.
Dede Kurnia Ilahi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Kepuasan Kerja (X)	Komitmen Organisasional (Y) Disiplin Kerja (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja melalui disiplin kerja terhadap komitmen organisasional (secara tidak langsung) sebesar 0,347 dengan total pengaruh 0,611.

Sumber: Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), kerangka berpikir merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta telaah kepustakaan, oleh karena itu akan membuat hubungan atau pengaruh dan komparatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian. Membangun sebuah kerangka konseptual akan dapat membantu kita dalam mengendalikan maupun menguji suatu hubungan, serta meningkatkan pengetahuan dan pengertian kita terhadap suatu fenomena yang diamati.

Seorang karyawan tidak akan merasa puas terhadap pekerjaan dengan sendirinya, akan tetapi ada hal-hal lain yang mendorong seseorang untuk bekerja

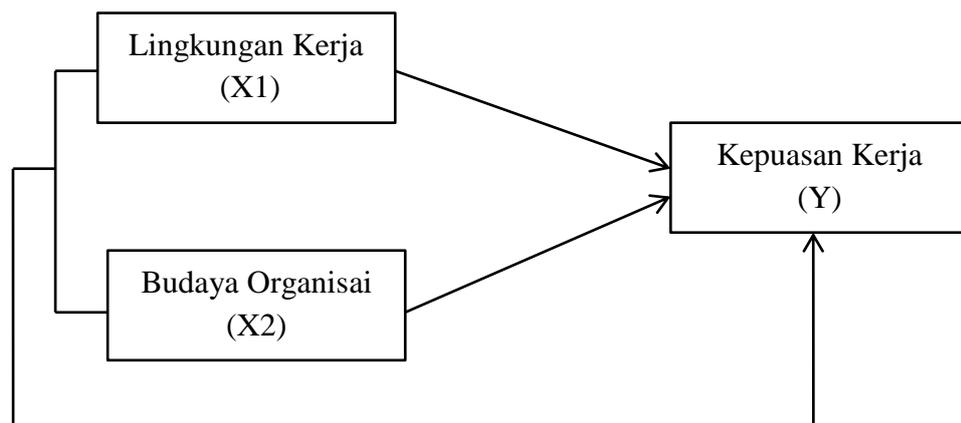
dengan lebih baik lagi guna meningkatkan kinerjanya, maka lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja, sirkulasi udara yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Budaya organisasi sangat penting untuk diketahui oleh seluruh karyawannya, dengan orientasi hasil yang memuaskan maka kepuasan kerja para karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, dapat disusun kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis (2020)

D. Hipotesis

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.
2. Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.
3. Diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof H M. Yamin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, asosiatif dimana penelitian ini akan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2018). Dalam jenis ini penelitian ini akan menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitian ini ada *variable independent* (sebab) dan *variable dependent* (akibat). Penelitian ini membahas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof HM Yamin.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof HM Yamin.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan dari bulan November 2019 sampai dengan Mei 2020, dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

	Aktifitas	Bulan/Tahun											
		Jan-20	Feb-20	Mar-20	Apr-20	Mei-20	Jun-20	Jul-20					
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Perbaikan Proposal												
4	Seminar Proposal												
5	Penelitian												
6	Pengolahan Data												
7	Penyusunan Skripsi												
8	Bimbingan Skripsi												
9	Sidang Meja Hijau												

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu : Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada

dilapangan. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini penulis sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Kaswan 2018)	1. Penerangan yang cukup. 2. Sirkulasi udara yang baik. 3. Kebersihan yang terpelihara dengan baik. (Wursanto 2010)	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman untuk mengatasi masalah. (Mangkunegara 2011)	1. Hubungan antar manusia. 2. Kerjasama. 3. Penampilan Karyawan. (Mangkunegara 2011)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. (Hasibuan, 2010)	1. Menyenangi pekerjaannya. 2. Moral kerja Positif. 3. Disiplin kerja. 4. Prestasi kerja (Hasibuan, 2010)	Likert

Sumber : Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber data yang diperlukan. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan Jl. Prof HM. Yamin yang berjumlah sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Rusiadi (2013), mendefinisikan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 karyawan.

3. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian (Manullang & Pakpahan 2014). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian. Adapun data primer yang saya gunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian yang direkam secara tertulis maupun menggunakan alat perekam (Manullang & Pakpahan 2014).

2. Angket

Angket adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti (Manullang & Pakpahan 2014).

Sedangkan data sekunder yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek penelitian atau data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pernyataan di anggap valid. Rusiadi, et al (2013).

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0.60. Rusiadi, et al (2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa.

Selain menggunakan rumus diatas, dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Kualitas Data / Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Dalam hal ini, uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P *Plot* Grafik histogram menempatkan gambar

variabel dependent sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Rusiadi dkk(2014). Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah, maka berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P *Plot* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

- 1) Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinieritas.
- 2) Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dengan dasar pengambilan keputusan.

Menurut Rusiadi dkk (2014) sebagai berikut :

- 1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas,serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah maka angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*), dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Dengan devinisi $b_1 > 0$; $b_2 > 0$, dengan rumus persamaan regresi berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan Kerja
X ₁	: Lingkungan Kerja
X ₂	: Budaya Organisasi
α	: Konstanta
β	: Koefisien Regresi
ε (epsilon)	: Error term / Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel lain dianggap konstan. Uji-t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan taraf signifikan 5%. Kuncoro dalam Rusiadi dkk (2013).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%.
- 4) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%.
- 2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai dependen.

Rumus :

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

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah umum PT. Telekomunikasi Indonesia

Telekomunikasi Indonesia, Tbk (selanjutnya disebut TELKOM) merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Sebagai Perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik. Perusahaan penyelenggara bisnis T.I.M.E.S (Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services) milik negara yang terbesar di Indonesia, yaitu sebuah portfolio bisnis yang lebih lengkap mengikuti tren perubahan bisnis global di masa datang.

Era colonial

Pada tahun 1882, didirikan sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf. Layanan komunikasi kemudian dikonsolidasikan oleh Pemerintah Hindia Belanda ke dalam jawatan Post Telegraaf Telefoon (PTT). Sebelumnya, pada tanggal 23 Oktober 1856, dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buitenzorg). Pada tahun 2009 momen tersebut dijadikan sebagai patokan hari lahir Telkom.

Perusahaan Negara

Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).

Perumtel

Pada tahun 1974, PN Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Tahun 1980 seluruh saham PT Indonesian Satellite Corporation Tbk. (Indosat) diambil alih oleh pemerintah RI menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Pada tahun 1989, ditetapkan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1989 tentang Telekomunikasi, yang juga mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi.

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero)

Pada tahun 1991 Perumtel berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991.

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk

Pada tanggal 14 November 1995 dilakukan Penawaran Umum Perdana saham Telkom. Sejak itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) (keduanya sekarang bernama Bursa Efek Indonesia (BEI)), Bursa Saham New York (NYSE) dan

Bursa Saham London (LSE). Saham Telkom juga diperdagangkan tanpa pencatatan di Bursa Saham Tokyo. Jumlah saham yang dilepas saat itu adalah 933 juta lembar saham.

Tahun 1999 ditetapkan Undang-undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi. Sejak tahun 1989, Pemerintah Indonesia melakukan deregulasi di sektor telekomunikasi dengan membuka kompetisi pasar bebas. Dengan demikian, Telkom tidak lagi memonopoli telekomunikasi Indonesia.

Tahun 2001 Telkom membeli 35% saham Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara Telkom dan Indosat. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.

Pada 23 Oktober 2009, Telkom meluncurkan “New Telkom” (“Telkom baru”) yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan.

Kronologi sejarah PT Telkom dijelaskan sebagai berikut :

1. 1882 sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf dibentuk pada masa pemerintahan kolonial Belanda.
2. 1906 Pemerintah Kolonial Belanda membentuk sebuah jawatan yang mengatur layanan pos dan telekomunikasi yang diberi nama Jawatan Pos, Telegraph dan (Post, Telegraph en Telephone Dienst/PTT).
3. 1945 Proklamasi kemerdekaan Indonesia sebagai negara merdeka dan berdaulat, lepas dari pemerintahan Jepang.
4. 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

5. 1965 PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).
6. 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional.
7. 1980 PT *Indonesian Satellite Corporation* (Indosat) didirikan untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel.
8. 1989 Undang-undang No. 3 tahun 1989 tentang Telekomunikasi, tentang peran serta swasta dalam penyelenggaraan Telekomunikasi.
9. 1991 Perumtel berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP no. 25 tahun 1991.
10. 1995 Penawaran Umum perdana saham TELKOM (*Initial Public Offering*) dilakukan pada tanggal 14 November 1995. sejak itu saham TELKOM tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), *New York Stock Exchange* (NYSE) dan *London Stock Exchange* (LSE). Saham TELKOM juga diperdagangkan tanpa pencatatan (*Public Offering Without Listing*) di *Tokyo Stock Exchange*.
11. 1996 Kerja sama Operasi (KSO) mulai diimplementasikan pada 1 Januari 1996 di wilayah Divisi Regional I Sumatra dengan mitra PT Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo); Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten dengan mitra PT *Aria West International* (AriaWest); Divisi Regional IV

Jawa Tengah dan DI Yogyakarta - dengan mitra PT Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI); Divisi Regional VI Kalimantan dengan mitra PT Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra); dan Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia-dengan mitra PT Bukaka Singtel.

12. 1999 Undang-undang nomor 36/ 1999, tentang penghapusan monopoli penyelenggaraan telekomunikasi.
13. 2001 KOM membeli 35% saham Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia, yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara TELKOM dengan Indosat. Dengan transaksi ini, TELKOM menguasai 72,72% saham Telkomsel. TELKOM membeli 90,32% saham Dayamitra dan mengkonsolidasikan laporan keuangan Dayamitra ke dalam laporan keuangan TELKOM.
14. 2002 TELKOM membeli seluruh saham Pramindo melalui 3 tahap, yaitu 30% saham pada saat ditandatanganinya perjanjian jual-beli pada tanggal 15 Agustus 2002, 15% pada tanggal 30 September 2003 dan sisa 55% saham pada tanggal 31 Desember 2004. TELKOM menjual 12,72% saham Telkomsel kepada Singapore Telecom, dan dengan demikian TELKOM memiliki 65% saham Telkomsel. Sejak Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.
15. Sejak 1 Juli 1995 PT. Telkom telah menghapus struktur wilayah usaha telekomunikasi (WTTEL) dan secara de facto meresmikan dimulainya era Divisi Network. Badan Usaha utama dikelola oleh 7 divisi regional

dan 1 divisi network. Divisi regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayah masing masing dan divisi network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh luar negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Daerah regional.

PT. Telkom mencakup wilayah-wilayah yang dibagi sebagai berikut :

1. Divisi Regional I, Sumatera.
2. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya.
3. Divisi Regional III, Jawa Barat.
4. Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan Yogyakarta.
5. Divisi Regional V, Jawa Timur.
6. Divisi Regional VI, Kalimantan.
7. Divisi Regional VII, Kawasan timur Indonesia (Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua).

Masing-masing divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (Divisi Network), serta divisi lainnya yang mempunyai keuntungan internal secara terpisah. Divisi-divisi pendukung terdiri dari divisi pelatihan, divisi properti, divisi sistem informasi. Berdasarkan organisasi divisional ini, maka kantor pusat diubah menjadi pusat biaya. Berlakunya kebijaksanaan dekonsentrasi menjadikan jumlah SDM menjadi lebih sedikit.

Dalam meningkatkan usahanya serta memberikan proteksi yang sesuai dengan keinginan masyarakat, PT.Telkom telah membuka kantor-kantor Cabang dan Perwakilan yang terdapat di berbagai regional yang terdiri dari :

7 DIVRE yaitu Divre 1 Sumatera, Divre 2 Jakarta, Divre 3 Jawa Barat, Divre 4 Jawa Tengah & DI.Yogyakarta, Divre 5 Jawa Timur, Divre 6 Kalimantan, Divre 7 Kawasan Timur Indonesia.

PT. Telkom Juga mempunyai anak perusahaan seperti, Telkomsel, Telkomvision/Indonusa, Infomedia, Graha Sarana Duta / GSD, Patrakom, Bangtelindo, PT FINNET Indonesia.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Pada suatu instansi baik swasta maupun pemerintahan pastinya memiliki suatu visi dan misi yang akan mengarahkan suatu instansi tersebut agar tidak keluar dari jalur yang seharusnya.

Berikut visi dan misi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

1) Visi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment*, dan *Service* (TIMES) di kawasan regional.

2) Misi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

- a) Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
- b) Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Visi dan Misi ditetapkan berdasarkan keputusan Komisaris PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk No.09/KEP/DK/2012 pada tanggal 30 Mei 2012.

c. Logo dan Arti Perusahaan

Sebuah logo akan menjadi suatu *Brand Image* dari suatu perusahaan. Banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan transformasi visi dan misi melalui logo. Logo juga bersifat persepsi kuat terhadap perusahaan.

Adapun logo dan arti dari simbol-simbol tersebut yaitu:



Gambar 4.1. Logo PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Sama halnya dengan sebuah nama, logo perusahaan pun memiliki arti atau makna tersendiri. Adapun arti dari logo pada perusahaan PT. Telkom Indonesia, Tbk tersebut adalah:

- a. Lingkaran.** Simbol dari produk dan layanan dalam portopolio bisnis baru Telkom yaitu *Telecommunication Information, Media and Education (TIME), Expertise*.
- b. Tangan yang meraih keluar.** Simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi keluar. *Empowering*.

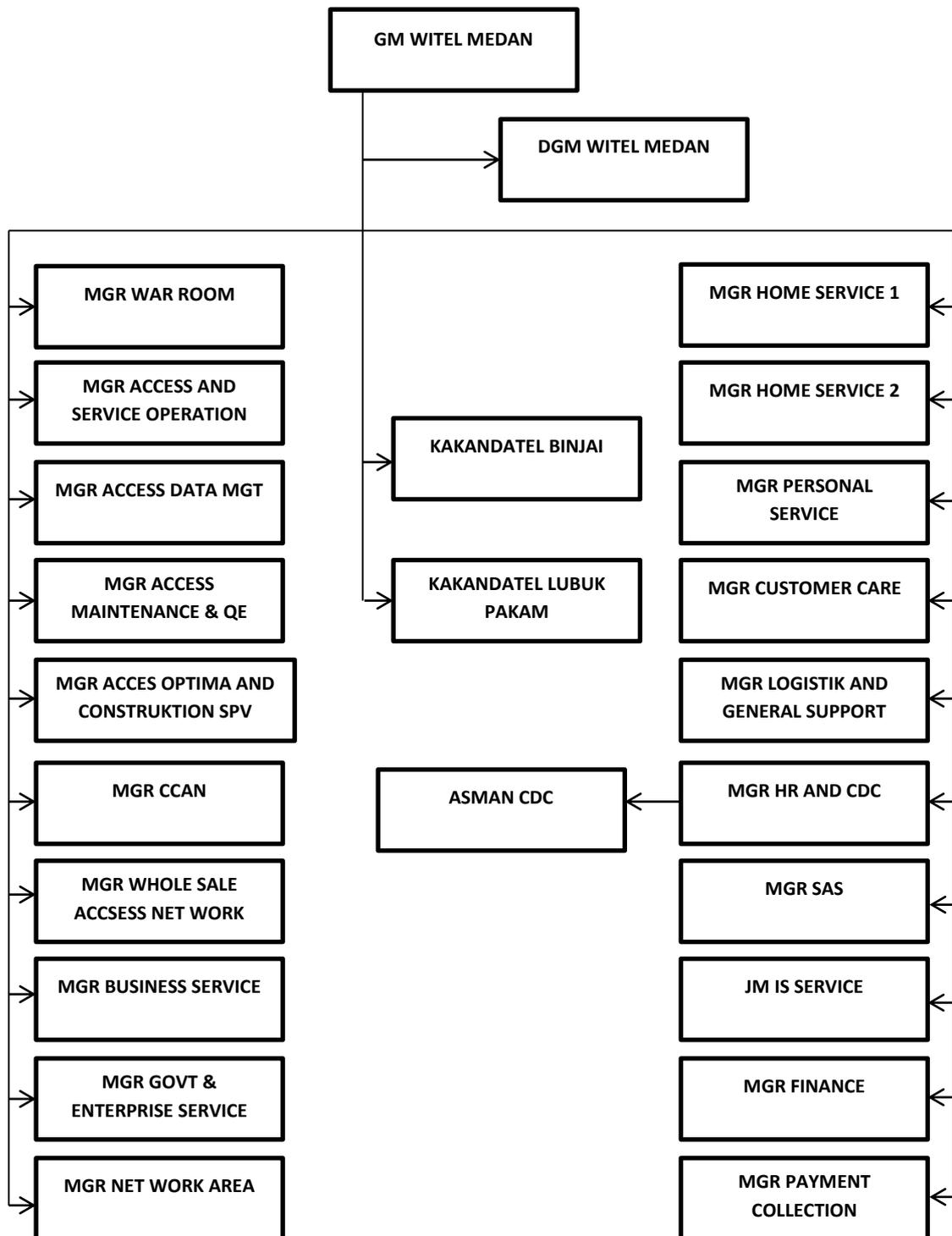
- c. **Jemari tangan.** Simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat. *Assured.*
- d. **Kombinasi tangan dan lingkaran.** Simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru. *Progressif.*
- e. **Telapak tangan.** Simbol yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan. *Heart.*

Warna-warna yang digunakan:

- a. Merah-Berani, Cinta, Energi, Ulet. Mencerminkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dari perusahaan.
- b. Putih-Suci, Damai, Cahaya, Bersatu. Mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
- c. Hitam-Warna Dasar. Melambangkan kemauan keras.
- d. Abu-Warna Transisi. Melambangkan teknologi.

Filosofi seperti yang diketahui, Telkom melakukan perubahan dikarenakan harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada, baik lingkungan makro dan mikro. Perkembangan teknologi dan ketatnya persaingan industri Teknologi Komunikasi dan Informasi di Indonesia juga mendorong untuk melakukan perubahan. Potensi pasar dan pengguna di bisnis ini memang masih sangat besar. Namun itu juga bersaing dengan kompetitor lain dari merebutkan pasar dan pelanggan. Jika tidak ingin tertinggal dan kalah bersaing dengan yang lain. Maka yang penting dalam melakukan transformasi bisnis ini yang tetap menjadi patokan adalah pelanggan. Jika pelanggan dikecewakan, maka persepsi dan citra suatu perusahaan di mata pelanggan akan berkurang.

d. Struktur Organisasi



Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia, Tbk WiTel Medan

e. Pembagian Tugas Bagian

a. Bagian Kesekretariatan (SEKBAG)

Sekretariat bagian dipimpin oleh Asistant Manager Sekbag (Assman Sekbag). Koordinator sekretariat mempunyai tugas-tugas untuk mengelola surat masuk dan surat keluar, mengelola dan mengawasi penyerapan anggaran, mengelola kebutuhan alat tulis, melaksanakan administrasi, pertemuan, rapat, cuti, surat permintaan perjalan dinas dan sebagainya.

b. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Urusan perencanaan dan pengadaan (*Logistik*) mempunyai tiga bagian koordinator, yaitu:

1) Koordinator perencanaan referensi harga (koord pransiga)

Adapun tugas dari pada Pransiga adalah:

- 1) Merencanakan pengadaan barang dan jasa di atas Rp 10.000.000
- 2) Menetapkan harga referensi
- 3) Mengendalikan persediaan barang

2) Koordinator pengadaan barang dan jasa (Pranada)

Adapun tugas dari pada Pranada adalah:

- 1) Menerima permintaan pengadaan barang dan jasa para user.
- 2) Mengirimkan Surat Permintaan Penawaran Harga (SPPH) dari para rekanan.
- 3) Menerima dan mengevaluasi Surat Penawaran Harga (SPH) dari para rekanan.
- 4) Mengadakan klarifikasi dan negosiasi dari rekanan.

5) Membuat Surat Penetapan Pemenang (SPP) kepada rekanan yang ditujukan sebagai pemenang.

6) Membuat Surat Perintah Kerja (SPK) kepada rekanan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

3) Koordinator Pembinaan Vender

Koordinator pembinaan vender bertugas untuk menyeleksi rekanan dengan mendata dan mengevaluasi rekanan.

c. Bagian Penyimpanan dan Pendistribusian (Pandis)

Bagian Penyimpanan dan Pendistribusian (Pandis) dipimpin oleh seorang Assistant Manager Pandis (Assman Pandis). Tugasnya adalah menerima barang dari rekanan, memeriksa barang, menyimpan dan mendistribusikannya kepada user. Mengelola persediaan suku cadang administrasi, dan pencatatan persediaan, administrasi penghapusan persediaan, operasi SAPMM, penerima dan uji terima material diseluruh gudang.

d. Bagian Dukungan Internal (Dukin)

Bagian Dukungan Internal (Dukin) dipimpin oleh Assistant Manager Dukin (Assman Dukin). Pada urusan internal ini tugas-tugas yang dilakukan lebih banyak dilapangan dibandingkan di ruangan.

Tugas-tugas internai ini adalah pemeliharaan gedung, tanah, dan peralatanrumah tangga TELKOM, memonitoring dan meningkatkan aspek bersih, indah, rapi an pencatatan serta monitoring pergerakan aset operasional dan pengelolaan KBM serta sarana umum UPP 1, 2, dan 3.

e. Bagian Replacemen and Repairing (RR)

Bagian ini dipimpin oleh Assistant Manager RR (Assman RR). Bagian ini bertugas melakukan pengolahan modul-modul sentral dan telepon umum, memperbaiki modul-modul yang rusak baik diperbaiki sendiri, ataupun melalui rekanan, memnuhi mermintaan modul dari user (sentral dan telepon umum), analisa terhadap kebutuhan *replacement* dan *repairing*, pengelolaan lokal *repairing*, pengelolaan alibrasi alat ukur, pengelolaan perbaikan modul yang berhubungan dengan pihak ketiga.

f. Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (CDC)

Bagian CDC (*Community Development Centre*) dipimpin oleh Assisten Manager CDC (Assman CDC). Bagian ini bertugas untuk mengelola Program Kemitraan dan Bina Lingkungan. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan merupakan perwujudan dari kepedulian sosial PT. TELKOM INDONESIA kepada kelompok masyarakat yang membutuhkan, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi kerakyatan dan perbaikan lingkungan masyarakat.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	56.0	56.0	56.0
Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan adalah laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau 56.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 40 Tahun	16	32.0	32.0	32.0
41 - 55 Tahun	20	40.0	40.0	68.0
Diatas 55 Tahun	8	16.0	16.0	60.0
Dibawah 25 Tahun	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas PT. Telekomunikasi, Tbg Witel Medan yang menjadi responden berusia 25 – 40 Tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 32.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	11	22.0	22.0	22.0
	S1	25	50.0	50.0	72.0
	S2	8	16.0	16.0	88.0
	SMA	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Telekomunikasi Indonesi, Tbk Witel Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terahir S1, yaitu sebanyak 25 orang atau 50.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	6	12.0	12.0	12.0
	11 - 15 Tahun	18	36.0	36.0	48.0
	6 - 10 Tahun	6	12.0	12.0	60.0
	Diatas 15 Tahun	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Telekomunikasi Indonesi, Tbk Witel Medan yang menjadi responden palin lama bekerja diatas 15 Tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 40.0% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. STT = Sangat Tidak Setuju (1)
- b. TS = Tidak Setuju (2)
- c. KS = Kurang Setuju (3)
- d. S = Setuju (4)
- e. SS = Sangat Setuju (5)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5
Saya merasa cahaya listrik yang ada diruangan sangat membantu
penglihatan saya dalam bekerja

Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	18.0	18.0	18.0
kurang setuju	15	30.0	30.0	48.0
Setuju	21	42.0	42.0	90.0
sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (30.0%) dan sebanyak 9 orang (18.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa cahaya listrik yang ada diruangan sangat membantu penglihatan dalam bekerja.

Tabel 4.6
Saya merasa cahaya di dalam ruangan membuat nyaman.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
kurang setuju	21	42.0	42.0	52.0
Setuju	22	44.0	44.0	96.0
sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 22 orang (44.0%), kurang setuju sebanyak 21 orang (42.0%), dan sebanyak 5 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa cahaya di dalam ruangan membuat nyaman.

Tabel 4.7
Saya merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja terasa sejuk dan dingin.

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	22.0	22.0	22.0
	kurang setuju	27	54.0	54.0	76.0
	Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44.0%), kurang setuju sebanyak 21 orang (42.0%), dan sebanyak 5 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan bahwa responden kurang setuju apabila tempat kerja terasa sejuk dan dingin.

Tabel 4.8
Saya merasa sirkulasi udara yang kurang baik membuat saya kurang nyaman dalam bekerja.

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	11	22.0	22.0	22.0
	kurang setuju	14	28.0	28.0	50.0
	Setuju	19	38.0	38.0	88.0
	sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12.0%), setuju sebanyak 19 orang (38.0%), kurang setuju sebanyak 14 orang (28.0%), dan sebanyak 11 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sirkulasi udara yang kurang baik membuat kurang nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.9
Bila lingkungan kerja bersih maka saya merasa nyaman dalam bekerja.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
kurang setuju	25	50.0	50.0	56.0
Setuju	17	34.0	34.0	90.0
sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 17 orang (34.0%), kurang setuju sebanyak 25 orang (50.0%), dan sebanyak 3 orang (6.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju, Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa bila lingkungan kerja bersih maka merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.10
Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu.

Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	10	20.0	20.0	20.0
kurang setuju	12	24.0	24.0	44.0
Setuju	19	38.0	38.0	82.0
sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (18.0%), setuju sebanyak 19 orang (38.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (24.0%), dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tempat kerja bersih dan tidak berdebu.

b. Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Tabel 4.11
Saya merasa hubungan antar manusia yang terjalin baik dapat memecahkan permasalahan yang ada dalam bekerja.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
tidak setuju	1	2.0	2.0	10.0
kurang setuju	11	22.0	22.0	32.0
Setuju	12	24.0	24.0	56.0
sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (44.0%), setuju sebanyak 12 orang (24.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22.0%), tidak setuju 1 orang (2.0%), dan sebanyak 4 orang (8.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju, Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan antar manusia yang terjalin baik dapat memecahkan permasalahan yang ada dalam bekerja.

Tabel 4.12
Saya merasa hubungan antar manusia dapat memperbaiki diri dan saling mendukung antara satu sama lainnya.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
tidak setuju	13	26.0	26.0	28.0
kurang setuju	11	22.0	22.0	50.0
Setuju	11	22.0	22.0	72.0
sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28.0%), setuju sebanyak 11 orang (22.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22.0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26.0%) dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju, Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan antar manusia dapat memperbaiki diri dan saling mendukung antara satu sama lain.

Tabel 4.13
Saya senang bekerjasama dengan rekan yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	kurang setuju	19	38.0	38.0	50.0
	Setuju	23	46.0	46.0	96.0
	sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 23 orang (46.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (38.0%), dan sebanyak 6 orang (12.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa senang bekerjasama dengan rekan yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.

Tabel 4.14
Saya merasa senang saat bekerjasama dengan rekan yang dapat memberikan dukungan yang cukup kepada saya.

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	2	4.0	4.0	6.0
	kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	19	38.0	38.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (26.0%), setuju sebanyak 19 orang (38.0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (30.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.0%), dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa senang saat bekerjasama dengan rekan yang dapat memberikan dukungan yang cukup kepadanya.

Tabel 4.15
Saya merasa dengan penampilan yang rapi akan membawa nilai tambah bagi kita sendiri.

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	kurang setuju	22	44.0	44.0	54.0
	Setuju	21	42.0	42.0	96.0
	sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), kurang setuju sebanyak 22 orang (44.0%), dan sebanyak 5 orang (10.0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju, Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa dengan penampilan yang rapi akan membawa nilai tambah bagi kita sendiri.

Tabel 4.16
Saya merasa dengan memperhatikan penampilan orang lain juga dapat menghargai kita.

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	25	50.0	50.0	56.0
	Setuju	17	34.0	34.0	90.0
	sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.0%), setuju sebanyak 17 orang (34.0%), kurang setuju sebanyak 25 orang (50.0%), dan sebanyak 3 orang (6.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju, Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa dengan memperhatikan penampilan orang lain juga dapat menghargai kita.

c. Variabel Y (kepuasan Kerja)

Tabel 4.17
Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.

Pernyataan Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	kurang setuju	22	44.0	44.0	54.0
	Setuju	21	42.0	42.0	96.0
	sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 21 orang (42.0%), kurang setuju sebanyak 22 orang (42.0%), dan sebanyak 5 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju, Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa senang dengan pekerjaannya sendiri karena sesuai dengan harapan.

Tabel 4.18
Saaya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Pernyataan Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	13	26.0	26.0	26.0
kurang setuju	18	36.0	36.0	62.0
Setuju	17	34.0	34.0	96.0
sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 17 orang (34.0%), kurang setuju sebanyak 218 orang (36.0%), dan sebanyak 13 orang (26.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju, Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.19
Saya merasa moral kerja yang positif dapat membuat karyawan bekerja tanpa keluhan.

Pernyataan Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	kurang setuju	19	38.0	38.0	50.0
	Setuju	23	46.0	46.0	96.0
	sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 23 orang (46.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (38.0%), dan sebanyak 6 orang (12.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa moral kerja yang positif dapat membuat karyawan bekerja tanpa keluhan.

Tabel 4.20
Saya merasa moral kerja yang positif membuat karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

Pernyataan Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	kurang setuju	23	46.0	46.0	60.0
	Setuju	16	32.0	32.0	92.0
	sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.0%), setuju sebanyak 16 orang (32.0%), kurang setuju sebanyak 23 orang (46.0%), dan sebanyak 7 orang (10.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju, Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa moral kerja yang positif membuat karyawan mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.

Tabel 4.21
Saya merasa disiplin kerja dapat memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Pernyataan Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	16.0	16.0	16.0
kurang setuju	16	32.0	32.0	48.0
Setuju	24	48.0	48.0	96.0
sangat setuju	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.0%), setuju sebanyak 24 orang (44.0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (32.0%), dan sebanyak 8 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju, Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa disiplin kerja dapat memberikan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.22
Saya merasa pimpinan sangat berperan dalam menentukan
kedisiplinan karyawan.

Pernyataan Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	16	32.0	32.0	32.0
	kurang setuju	3	6.0	6.0	38.0
	Setuju	7	14.0	14.0	52.0
	sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (48.0%), setuju sebanyak 7 orang (14.0%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6.0%), dan sebanyak 16 orang (32.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju, Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

Tabel 4.23
Saya merasa penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan
perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja.

Pernyataan Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	tidak setuju	13	26.0	26.0	28.0
	kurang setuju	11	22.0	22.0	50.0
	Setuju	11	22.0	22.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28.0%), setuju sebanyak 11 orang (22.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22.0%), tidak setuju sebanyak 13 (26.0%), dan sebanyak 1 orang (2.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju, Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan perusahaan mendorong lebih giat bekerja.

Tabel 4.24
Saya merasa promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya bekerja lebih baik.

Pernyataan Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	14	28.0	28.0	28.0
kurang setuju	11	22.0	22.0	50.0
Setuju	10	20.0	20.0	70.0
sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, terdapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30.0%), setuju sebanyak 10 orang (20.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22.0%), dan sebanyak 14 orang (28.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju, Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat bekerja lebih baik.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden, maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.25
Uji Validitas X₁ (Lingkungan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.86	7.674	.658	.671
X1.2	16.88	9.291	.444	.733
X1.3	17.28	9.879	.339	.756
X1.4	16.90	8.051	.512	.716
X1.5	16.82	9.661	.330	.759
X1.6	16.76	7.043	.693	.656

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas X₂ (Budaya Organisasi)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.60	10.000	.640	.744
X2.2	18.06	10.139	.620	.750
X2.3	18.12	13.332	.453	.785
X2.4	17.72	12.002	.541	.765
X2.5	18.14	13.062	.536	.771
X2.6	18.06	12.670	.583	.761

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas Y (kepuasan Kerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.10	25.112	.598	.824
Y2	24.34	25.617	.416	.840
Y3	24.08	25.871	.462	.836
Y4	24.16	26.627	.318	.850
Y5	24.10	24.214	.647	.817
Y6	23.72	20.042	.678	.811
Y7	24.02	20.183	.764	.795
Y8	23.98	20.306	.765	.795

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas X_1 (lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,755 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas X₂ (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,795 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

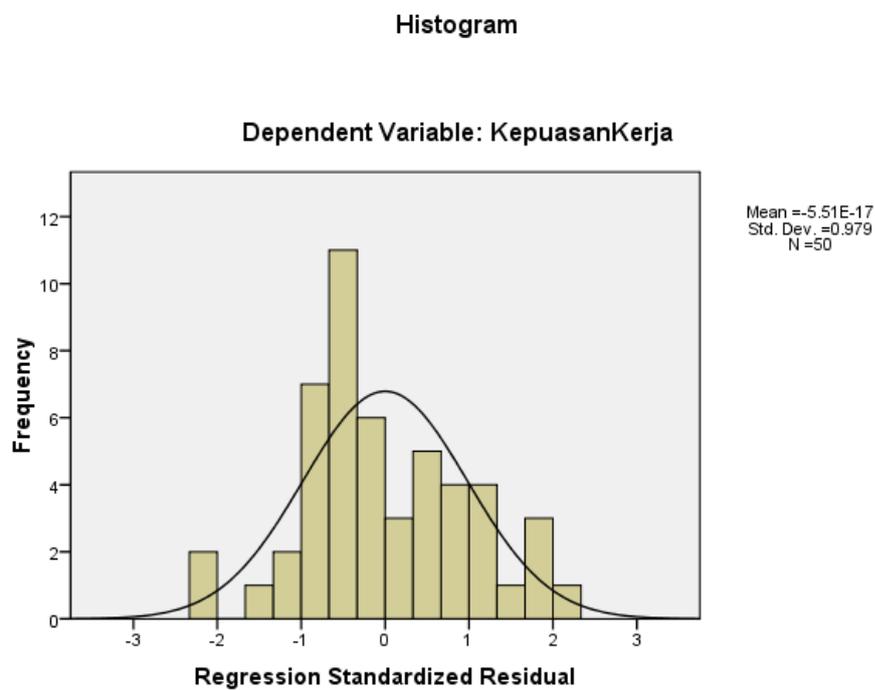
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,842 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

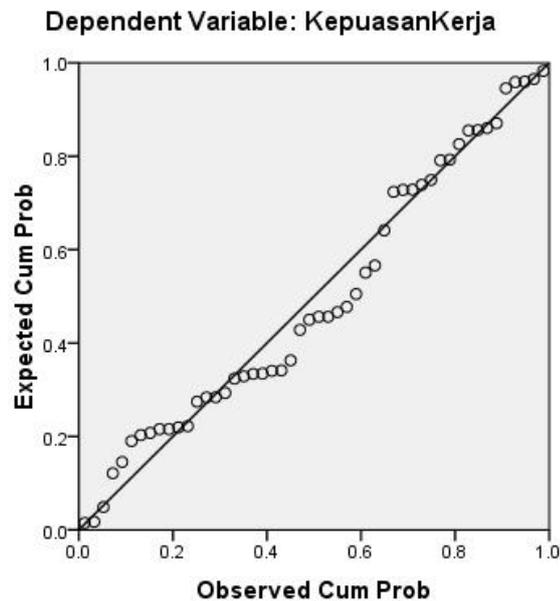


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0.10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.31
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

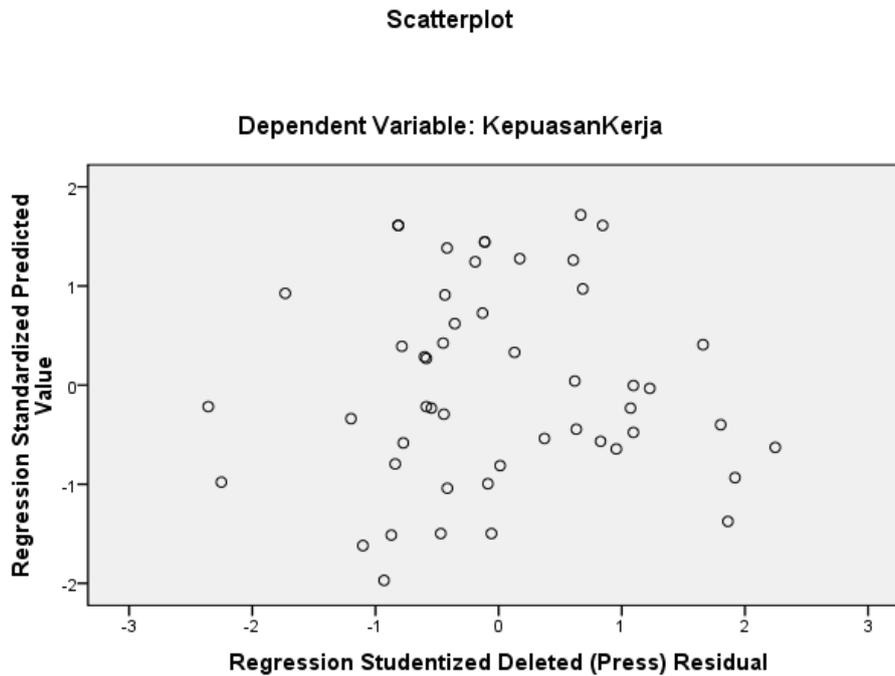
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.522	2.452		.620	.538		
Lingkungan Kerja	.252	.116	.181	2.182	.034	.806	1.241
Budaya Organisasi	.942	.102	.765	9.236	.000	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Lingkungan Kerja $1.241 < 10$, Budaya Organisasi $1.241 < 10$, serta nilai *Tolerance* Lingkungan Kerja $0.806 > 0.10$, Budaya Organisasi $0.806 > 0.10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)
Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

2. Uji Kesesuaian

a. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi

variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.32
Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.522	2.452		.620	.538		
	Lingkungan Kerja	.252	.116	.181	2.182	.034	.806	1.241
	Budaya Organisasi	.942	.102	.765	9.236	.000	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1.522 + 0.252 X_1 + 0.942 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 1.522 atau 152.2%.
- Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.252 atau 25.2%.
- Jika terjadi peningkatan Budaya Organisasi, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.942 atau 94.2%.

1) Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.33
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.522	2.452		.620	.538		
LingkunganKerja	.252	.116	.181	2.182	.034	.806	1.241
BudayaOrganisasi	.942	.102	.765	9.236	.000	.806	1.241

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

a) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.182 > t_{tabel} 1.675$ dan signifikan $0.034 < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9.336 > t_{tabel} 1.675$ dan signifikan $0,000 < 0.05$, maka H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0.05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.34
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.980	2	416.990	66.912	.000 ^a
	Residual	292.900	47	6.232		
	Total	1126.880	49			

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 66.912 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.40 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0.05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis sebelumnya diterima diterima.

c) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.35
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.729	2.496

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel 4.35 di atas, dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0.729 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72.9% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya $100\% - 72.9\% = 27.1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kinerja, insentif dan lain-lain.

B. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2.182 > t_{tabel} 1.675$ dan signifikan $0.034 < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ghali Herian Gemma Putra (2017), dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9.336 > t_{tabel} 1.675$ dan signifikan $0,000 < 0.05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ghali Herian Gemma Putra (2017), dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyatakan budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 66.912 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.40 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0.05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis sebelumnya diterima diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ghali Herian Gemma Putra (2017), dimana lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel Medan, dimana $t_{hitung} 2.182 > t_{tabel} 1.675$ dan signifikan $0.034 < 0.05$.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel Medan dimana, dimana $t_{hitung} 9.336 > t_{tabel} 1.675$ dan signifikan $0,000 < 0.05$.
3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel Medan, dimana $F_{hitung} 66.912 > F_{tabel} 2.40$ dan signifikan $0.000 < 0.05$.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Meda. Yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menghambat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Budaya organisasi memiliki pengaruh untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM (karyawan) yang ada, maka dari itu perusahaan harus mengetahui kepuasan kerja karyawan sekaligus sebagai cara untuk mengetahui tingkat dimana karyawan tersebut merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Arnita, V., & Aulia, A. (2020). Prekdisi Pertumbuhan Laba Dalam Rasio Keuangan Pada PT JAPFA COMFEED TBK. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 11(1), 115-122.
- Barus, M. D. B., & Azzahra, A. S. (2020). Analisis Aplikasi Dan Penerapan Matematika Pada Ilmu Ekonomi Fungsi Permintaan Dan Penawaran. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 103-114.
- Barus, M. D. B., & Hakim, A. (2020). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika melalui Metode *Practice Rehearsal Pairs* pada Siswa SMA Al-Hidayah Medan. *Biormatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan*, 6(1), 74-78.
- Chrisna, H. (2019). Pengaruh Perilaku Belajar, Pengendalian Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Chrisna, H., Karin, A., & Hasibuan, H. A. (2020). Analisis Sistem Dan Prosedur Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Dengan Akad Pembiayaan Murabahah Pada PT. BANK BRI Syariah Cabang Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 156-166.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*.
- Doni Juni Priansa, S. S. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dwilita, H., & Sari, P. B. (2020). Analisis Pengelolaan Keuangan Keluarga dan Literasi Keuangan Wanita di Dusun 20 Desa Klambir Lima Kebun. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 184-197.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi *English For Specific Purpose (ESP)* Di Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawaty, H., Chrisna, H., & Junawan, J. (2020). Analisa Penggunaan *Forward Contract Hedging* pada Nilai Ekspor Barang Ekonomi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 95-109.
- Ilahi, D. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Jamaluddin, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1.
- Kaswan, M. (2018). *PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI*. Bandung: Alfabeta.
- Maisyarah, R. (2018). *Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia*. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi *E-Budgeting* Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Nasution, D. A. D. (2019, August). *The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government*. In *International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE)* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Nurchahyaningrum, E. (2015). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *jurnal naskah publikasi*.
- Pakpahan, M. &. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Medan: Cipta Pustaka Medi.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publikdan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Putra, G. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Krja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII (PERSERO) Kantor Direksi Bandar Lampung. *Jurnal Naskah Publikasi*.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.

- Rusyadi, e. a. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Liser Cetakan Pertama*. Medan: USU Press.
- Samson, G. N. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal Managerial Studies and Research*.
- Sari, M. N. (2020). Pengaruh *Return On Asset, Financial Leverage, Dan Trading Volume* Terhadap *Initial Return*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 18-27.
- Sari, P. B. (2020). Analisis Opini *Going Concern* Pada Perusahaan Farmasi di Bursa Efek Indonesia (*Multiple Correlation Method*). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(2), 189-196.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto. (2010). *Manajemen personalian Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yunus, R. N. (2020). Analisis Multimodal Pada Iklan Layanan Masyarakat. *JUMANT*, 12(2), 83-89.