

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BENTO CAFÉ YOGYAKARTA

Arief Rahman Wahid¹, Ignatius Soni Kurniawan², Eko Yulianto³
Universitas Sarjanawiyata Tamansari Yogyakarta

ariefracmanwahid@gmail.com¹,soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²,
eko.yulianto@ustjogja.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer yang diambil menggunakan kuesioner. Teknik penentu sampel menggunakan teknik sensus. Populasi yang digunakan 50 pegawai Bento Cafe Yogyakarta. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi software SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial dan simultan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and the work environment on job satisfaction. This research is a quantitative study with primary data taken using a questionnaire. The sample determination technique uses a census technique. The population used was 50 employees of Bento Cafe Yogyakarta. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple regression analysis using the SPSS software application. The results of the analysis show that organizational culture and work environment have a significant effect on employee job satisfaction, partially and simultaneously.

Keywords: Organizational Culture; Job Satisfaction; Work Environment

PENDAHULUAN

Pekerjaan dapat dimaknai sebagai melaksanakan tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan untuk dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (Asad, 2000). Pekerjaan yang dimiliki seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang

Arif Rahman Wahid, Cs: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Page. 1470

pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan apakah positif atau negatif atas aktivitas kerja yang dilakukannya.

Perusahaan mengalami perputaran tenaga kerja salah satunya disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan, yaitu menempatkan orang tidak sesuai pada tempatnya seperti tidak sesuai dengan analisis jabatan atau pekerjaan, sistem promosi yang tidak sesuai dengan prosedur berlaku, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu, dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan biaya dan waktu. Seperti halnya pada Bento Café di Yogyakarta yang memiliki karyawan yang harus multifungsi. Karyawan wajib multifungsi dalam penempatan, pada bagian kasir yang harus bisa membuat makanan maupun minuman juga, karyawan juga harus bisa mengantar minuman atau makanan ke pelanggan maupun membersihkan Café sebelum buka maupun akan tutup. Kebijakan ini merupakan bentuk optimalisasi karyawan namun dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja di mana karyawan melaksanakan tugasnya misal, rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian Kurniyanto (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi

(Nurjanah, Pebianti, & Handaru, 2020). Karyawan sebagai penggerak keberhasilan organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga meningkat (Hendri, 2019). Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi (Imron *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja sangat penting, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang membangun dukungan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti & Gunawan, 2019). Organisasi perlu mengantisipasi dengan mengelola pola kerja yang mampu mengkoordinir tujuan dan sasaran perusahaan serta mampu menyesuaikan kebutuhan lingkungan yang mendukung karyawan.

Terdapat riset *gap* atas penelitian terdahulu pada penelitian Hidayat, Chandra, dan Panjaitan (2018), budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Reskantika, Paminto, dan Ulfah (2019), Suparta dan Ardana (2019), Putra, Nyoto, dan Wulandari (2019) menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lain lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Afiyah, Djaelani, & Priyono, 2017). Pada penelitian Astuti dan Iverizkinawati (2018), Andriany (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan Bento Café Yogyakarta.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu setiap hasil pekerjaannya, akan menampilkan emosional menyenangkan bahkan emosional yang tidak menyenangkan saat hasil pekerjaannya buruk (Kurniyanto, 2022). Kepuasan kerja mempunyai makna, yaitu kepuasan dan kerja (Koesmono, 2008). Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang

diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Koesmono, 2008).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sekumpulan kesepakatan bersama didalam organisasi berupa nilai-nilai, norma dan peraturan yang digunakan setiap hari didalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Endratmoko & Aulia, 2021). Budaya organisasi salah satu pendukung karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dalam menghasilkan hasil pekerjaan yang disesuaikan nilai dan ketentuan organisasi (Rini, Rusdarti, & Suparjo, 2013). Budaya organisasi mempunyai indikator yaitu Inovatif memperhitungkan risiko, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, Berorientasi detail pada tugas (Sulaksono, 2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Widiantari & Santoso, 2019). Adapun indikator lingkungan kerja antara lain: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 1996). Dengan menjaga kondisi lingkungan kerja yang ada, hal tersebut akan mendorong rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi maksimal untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan sehingga dapat diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Juniasih & Artini, 2021). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya (Widiantari & Santoso, 2019). Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya, maka tugas utama manajer (pemimpin) adalah melakukan kepemimpinan dengan segala tekniknya (Mufajar, Isjoni, & Chairilisyah, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ditandai dengan cara karyawan berperilaku. Cara berperilaku karyawan dapat ditujukan apabila perilaku dan pekerjaan ditujukan secara negatif maka akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya, apabila perilaku dan pekerjaan

ditujukan secara positif maka akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya itu sendiri menjadi suatu keunggulan suatu perusahaan apabila budaya tersebut dapat mendukung tujuan organisasi dan membuat organisasi dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang semakin cepat. Organisasi yang tidak memiliki budaya yang kuat cenderung tidak memiliki identitas diri. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Maka dalam hal ini, dapat ditunjukkan jika di dalam suatu organisasi tidak ada kerja sama yang baik antara pemimpin, bawahan dan rekan kerja akan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Reskantika, Paminto, dan Ulfah (2019), Suparta dan Ardana (2019), Putra, Nyoto, dan Wulandari (2019) yang menunjukkan bukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik maka akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik akan memberikan prestise dan akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan harmonis antara atasan dengan bawahan akan memberikan dampak positif terhadap aktivitas didalam organisasi. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya baik, karyawan akan merasa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi. Sesuai dengan penelitian terdahulu Astuti dan Iverizkinawati (2018), Andriany (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan hasil pekerjaan yang dicapai. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan yang diinginkan. Semakin banyak aspek sesuai nilai yang diinginkan, semakin tinggi kepuasan karyawan yang dirasakan. Kepuasan karyawan dapat dapat Arif Rahman Wahid, Cs: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Page. 1474

dirasakan dengan dukungan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu Putri, Hendriani, dan Wasnury (2017), Agustini, Putra, dan Dumenta (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bento Cafe Yogyakarta. Populasi yang digunakan sebanyak 50 karyawan yang menjadi responden dengan menggunakan *total sampling*. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang telah ditentukan kriteria. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden yaitu pegawai Bento Café Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (memanfaatkan aplikasi SPSS). Peneliti menggunakan instrumen skala Likert 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Pengukuran yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator
Kepuasan kerja	1. Faktor Psikologi 2. Faktor Sosial 3. Faktor Fisik 4. Faktor Finansial (Asad, 2000)
Budaya organisasi	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas (Sulaksono, 2015)
Lingkungan kerja	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara 4. Penerangan 5. Keamanan 6. Kebisingan (Nitisemito, 1996)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas data variabel budaya organisasi diperoleh r_{hitung} antara 0.589 – 0.887, lingkungan kerja diperoleh r_{hitung} antara 0.623 – 0.857, dan kepuasan kerja diperoleh r_{hitung} antara 0.685 – 0.874. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* budaya organisasi = 0.957, lingkungan kerja = 0.922, dan kepuasan kerja = 0.957.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya organisasi

	BO		LK		KK	
BO 1	0.589	LK1	0.629	KK 1	0.806	
BO 2	0.788	LK2	0.786	KK 2	0.818	
BO 3	0.845	LK3	0.857	KK 3	0.685	
BO 4	0.856	LK4	0.780	KK 4	0.745	
BO 5	0.872	LK5	0.609	KK 5	0.839	
BO 6	0.788	LK6	0.623	KK 6	0.831	
BO 7	0.845	LK7	0.846	KK 7	0.825	
BO 8	0.856	LK8	0.792	KK 8	0.741	
BO 9	0.887			KK 9	0.786	
BO 10	0.828			KK 10	0.738	
				KK 11	0.823	
				KK 12	0.874	
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.957		0.922		0.957	

Sumber: olah data spss, 2023

Karakteristik responden diketahui bahwa pegawai sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 responden (74%), status kepegawaiannya adalah pegawai tetap dengan jumlah 37 responden (74%), status kepegawaiannya adalah kawin dengan jumlah 32 responden (64%), sebagian besar berumur antara ≥ 50 tahun dengan frekuensi 21 responden (42%), pendidikan S1 dengan frekuensi 27 responden (54%), dan lama kerja responden sebagian besar antara 2 – 5 tahun dengan frekuensi 19 responden (38%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	37	74%
	Laki-laki	13	26%
Status	Tetap	37	74%
Kepegawaian	Tidak tetap	13	26%
Umur	≤ 30 Th	13	26%
	31-39 Th	8	16%

	40-49 Th	8	16%
	≥ 50 Th	21	42%
Pendidikan	SMA	3	6%
	Diploma	12	24%
	S1	27	54%
	S2	8	16%
Lama Kerja	≤ 2 tahun	10	20%
	2 - 5 tahun	19	38%
	6 - 10 tahun	14	28%
	≥ 10 tahun	7	14%

Sumber: olah data primer spss, 2023

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi 0.200 di atas 0.05. Dari data output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi. Hasil uji *Glejser* menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Collinearity Statistics		Multicollinearity	
		z	Tolerance	Tolerance	VIF	t	Sig.
BO	KK	0.075	0.200	0.261	3.832	0.030	0.976
LK				0.304	3.287	-0.313	0.756

BO = Budaya Organisasi; LK = Lingkungan Kerja

Sumber: olah data primer spss, 2023

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2.928 > t_{tabel} = 1.6788$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Artinya H_1 diterima. Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 3.765 > t_{tabel} = 1.6788$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya H_2 diterima. Nilai F_{hitung} sebesar 99.638 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya, H_4 diterima. Nilai *Adjusted R²* adalah 0.858 yang artinya bahwa semua variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 85.8% variasi yang terjadi dalam variabel dependennya (kepuasan

kerja), sedangkan sisanya 14.2% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dianalisis dan dimasukkan dalam analisis regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>Unstandardize d Coefficients</i>		<i>Standard ized Coefficie nts</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Adju sted R Squa re</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Erro r</i>						
(Constant)	30.254	3.665		8.255	0.000	99.638	0.000	0.858
Budaya organisasi	0.331	0.113	0.309	2.928	0.005			
Lingkungan kerja	0.723	0.192	0.368	3.765	0.000			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber: olah data primer spss, 2023

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2.928 > t_{tabel} = 1.6788$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang meningkat, sebaliknya dengan budaya organisasi yang rendah akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Karyawan Bento Café Yogyakarta merasakan hasil pekerjaannya dihargai dan diapresiasi oleh organisasi maupun antar karyawan, saling mendukung satu sama lain, lingkungan kerja yang produktif dan suportif, dan saling mendukung untuk berkembang. Hal tersebut membuat karyawan akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putra, Nyoto, dan Wulandari (2019), Suparta dan Ardana (2019), Reskantika, Paminto, dan Ulfah (2019), Sedarmayanti dan Gunawan (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 3.765 > t_{tabel} = 1.6788$ dengan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja tinggi. Karyawan yang merasakan lingkungan kerja akan merasakan fasilitas yang disediakan organisasi memadai yang dapat mempengaruhi karyawan. Seperti lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubungan baik antara karyawan dengan atasan, sarana dan prasarana kerja lengkap, lingkungan fisik dan non fisik mendukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Astuti dan Iverizkinawati (2018), Kurniyanto (2022), Andriany (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 99.638 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja tinggi. Sebaliknya jika budaya organisasi dan lingkungan kerja rendah maka menyebabkan kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja yang dirasakan antar karyawan berbeda-beda sesuai dengan nilai dan capaian yang diharapkan. Kepuasan karyawan dapat disebabkan melalui budaya organisasi yang telah disepakati bersama dan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Syaripuddin (2015), Agustini, Putra, dan Dumenta (2018), Parimita, Prayuda, dan Handaru (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bento Cafe Yogyakarta. Penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Pimpinan organisasi dapat memanfaatkan penelitian ini dengan memperhatikan dan mengembangkannya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang masih rendah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian kedepan juga dapat menguji lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain seperti pada penelitian terdahulu Sari (2019). Responden tidak hanya dibatasi pada pegawai, tetapi dapat dilakukan beberapa manajemen organisasi sehingga hasil penelitian lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 6(2), 1–14.

Arif Rahman Wahid, Cs: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Page. 1479

- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Niaga*, 7(1), 30–36. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i1.9352>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
- Asad, M. (2000). Psikologi Industri. In *Yogyakarta: Liberty* (Vol. 1).
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Endratmoko, & Aulia, I. N. (2021). Influence of Organizational Culture , Work Environment and Organizational Commitment as Mediation Variables on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(5), 47–56.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Imron, M. A., Munawaroh, Iswadi, U., Farida, R. D. M., Paramarta, V., Sunarsi, D., ... Masriah, I. (2021). Effect of organizational culture on innovation capability employees in the knowledge sharing perspective: Evidence from digital industries. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(2), 4189–4203.
- Juniasih, I. A. K., & Artini, N. L. A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Adventure Tours. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 19(1), 1–17.
- Koesmono, H. T. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *IEEE Software*, 25(2), 9–10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111–125.
- Arif Rahman Wahid, Cs: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Page. 1480

<https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598>

- Mufajar, I., Isjoni, I., & Chairilsyah, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 10(1), 77–86. <https://doi.org/10.31258/jmp.10.1.p.77-86>
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior (OCB) in the inspectorate general of the ministry of education and culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol.*, 4(2), 257–275.
- Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Putri, A. K., Hendriani, S., & Wasnury, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *JOMFekom*, 4(1), 843–857.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Sedarmayanti, & Gunawan, G. G. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan PT Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103–114. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1620>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>

Syaripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.

Widiantari, A., & Santoso, R. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 82–94.