

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Tembakau Deli Medica merupakan anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara II yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Didirikan berdasarkan akta notaris No. 06 tanggal 30 Juni 2016 dan berkedudukan di Kompleks PTPN II Limau Manis, Tanjung Morawa.

PT. Tembakau Deli Medica mengelola 3 rumah sakit yaitu RSUD Dr. G.I. Tobing Tanjung Morawa, RSUD Bangkatan Binjai, Rumah sakit Tanjung Selamat Langkat serta beberapa klinik juga dikelola.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan organisasi. Setiap organisasi tentu harus didukung oleh peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud. Oleh karena itu setiap perusahaan sepatutnya memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaannya dengan baik agar dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Mahmudah Enny (2019:57) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meskipun lingkungan

kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan Demet Leblebici menyatakan bahwa komponen perilaku dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap produktivitas, dibandingkan dengan pengaruh komponen fisik (Demet Leblebici. 2012:47). Karyawan akan merasa betah apabila suasana tempat ia bekerja begitu nyaman dan tenang. Ketika karyawan merasa nyaman maka akan timbul semangat kerja yang tinggi dan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang telah penulis uraikan seperti diatas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Budaya organisasi juga memperkuat ataupun menuntun perilaku dan memberikan manfaat dalam kegiatan organisasi. Sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik dan memenuhi kepuasan karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2019:37) adalah “sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimanapara karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan didalam suatu organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi maka berbagai cara dilakukan diantaranya mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan pegawainya.

Menurut Rivai (2017:204) dalam hal ini faktor manusia ( *man power* ) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagaipemimpin atau pun bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama dan berkomunikasi dengan aktif dan baik. Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakantinggi jika hubungan bawahan dengan atasan harmonis dan dapat memberikan motivasi pada karyawan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja. Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan.Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki /dipekerjakan.

Setelah pra riset yang penulis lakukan ada beberapa karyawan yang bekerja di tempatkan tidak sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya. Ketika karyawan bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya tentu

tidak akan tercapai kepuasan dalam berkerja.

Budaya organisasi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam kepuasan kerja karyawan. Budaya Organisasi dalam perusahaan tersebut belum terlihat baik hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang kompetitif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil pra riset yang dilakukan penulis, tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di PT. Tembakau Deli Medica dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan mereka sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja sedangkan budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan itu bekerja maka budaya organisasi lebih mengarah kepada sistem dan nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Beberapa karyawan yang bekerja kurang aktif untuk mencapai penghargaan dalam kepuasan kerja

- b. Beberapa karyawan yang kurang kompetitif dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Sarana yang kurang memadai dapat mempengaruhi proses bekerja sehingga menjadi kurang optimal
- d. Tingkat kepuasan kerja terlihat dari menurunnya ketidakhadiran karyawan yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan mereka sendiri.

### **1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini tertuju pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Tembakau Deli Medika Tanjung Morawa.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Dari penelitian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa ?
- b. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa?

- c. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penelitian

Dari penelitian ini, dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas diri, juga menambah wawasan pengetahuan yang telah didapatkan selama dibangku kuliah bahkan mewujudkannya dilingkungan pekerjaan yang nyata nantinya, dan penelitian ini dapat memberikan bukti mengenai teori-teori yaitu tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

b. Bagi Akademis

Melalui penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi yaitu ilmu ekonomi.

c. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

d. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kepustakaan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas.

e. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam meningkatkan pengetahuan dalam analisis tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan dan juga sebagai referensi dan pembuatan skripsi ataupun penelitian di masa mendatang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kepuasan Kinerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya.



Dari penjelasan para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pengertian Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

#### **b. Fungsi Kepuasan Kinerja**

Adapun fungsi dari kepuasan kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 2) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja staff merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja staff. Keberhasilan seorang staff dalam bekerja, akan langsung mempengaruhi prestasi kerja di kemudian hari.

#### **c. Manfaat Kepuasan Kinerja**

Tingkat kepuasan kinerja karyawan tentu memiliki sejumlah manfaat yang berpengaruh diperusahaan seperti:

- 1) Meningkatkan Produktivitas

Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila perusahaan Anda mampu

menjaga kadar kepuasan kinerja untuk para pegawai, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.

2) Menumbuhkan Sikap Loyalitas

Rasa puas karyawan tumbuh karna kebutuhan emosional mereka terpenuhi, sehingga karyawan akan senang dengan perkejaannya. Setelah rasa senang itu terpenuhi kesetiaan karyawan pun tumbuh, dan perusahaan akan memiliki pekerja terbaik dalam jangka waktu yang lama

3) Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Jika karyawan tidak merasa nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, bila perusahaan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja di kantor, tentu karyawan akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

4) Meningkatkan Pelayanan Perusahaan Pada Pelanggan atau Klien

Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan tentu dapat bekerja dengan lebih kolaboratif. Selain itu, kadar kepuasan kerja para pegawai pun kian tumbuh. Pada akhirnya karyawan yang bekerja dalam bidang pelayanan juga akan semakin baik. Pada akhirnya, pelanggan pun puas dengan layanan perusahaan.

**d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja**

Menurut teori Herzberg ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik adalah

menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, budaya organisasinya, sistem penggajian dan sebagainya. Sedangkan faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempatpekerjaannya.

Banyak faktor yang memperngaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri memberikan kepuasan yang berbeda-beda tergantung dengan kepribadian karyawan tersebut. Karyawan satu dengan yang lainnya memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut Nasution, Musnadi dan Faisal (2018) pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat-ringannya pekerjaan.
- 4) Lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja.
- 6) Sikap pemimpin dalam memberdayakan karyawan.
- 7) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Kreitner dan Knicki dalam Triatna (2015: 110), mengungkapkan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (Need Fulfilment)

- 2) Perbedaan (Discrepancies)
- 3) Pencapaian nilai (Value attainment)
- 4) Keadilan (Equity)
- 5) Komponen Genetik (Genetic component)

Berikut pengertian dari kelima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Knicki dalam Triatna (2015 : 110)

- 1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfilment)

Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Perbedaan (Discrepancies)

Setiap masing-masing karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

- 3) Pencapaian nilai (Value attainment)

Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya.

- 4) Keadilan (Equity)

Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan karyawan dari seberapa adil individu diperlukan di perusahaan tersebut.

- 5) Komponen genetik (Genetic component)

Komponen genetik merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik

lingkungan pekerjaan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini tidak dapat dilepaskan dari apa yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena dari faktor tersebut karyawan bisa merasakan puas atau tidak puas dalam bekerja. Apabila perusahaan mampu memberikan keadaan yang aman dalam bekerja tentunya sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

#### **e. Indikator Kepuasan Kinerja**

Priansa (2018:292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

##### **1) Gaji**

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah

dilaksanakan.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi dan kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi (hubungan dengan atasan/pimpinan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja karyawan terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersedia mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dapat memberikan motivasi yang baik kepada para bawahannya dan bisa memusatkan perhatian kepada karyawan.

4) Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin

usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6) Prosedur kerja dan budaya

Aspek ini mengukur kepuasan kerja sehubungan dengan prosedur yg dilakukan di tempat kerja dan budaya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Kedua hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu.

7) Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan yang dijalin dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan sesama rekan kerja yang rukun.

8) Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9) Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik, yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Mahmudah Enny (2019:57) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan agar memperoleh kenaikan produktifitas. Menurut Ahyari dalam Mahmudah (Enny 2019:57) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Nitisemito dalam Mahmudah Enny (2019:57) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2018:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Melalui pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas tentang



lingkungan kerja, maka bisa dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

#### **b. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Affandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu hubungan antar karyawan. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat. Artinya jika pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerjanya juga akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi dari para karyawan.

#### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:21), bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

##### 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan besar manfaatnya terhadap keselamatan dan

kelancaran kerja. Diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang atau terlalu menyilaukan akan menghambat pekerjaan sehingga akan menjadi lamban, mengalami kesalahan dan tidak efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila

frekwensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus- menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan suatu dekorasi, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar musik, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan menggagu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan

aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

##### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

##### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

##### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. ShabriAbd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Dari pernyataan para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang

dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Berikut ini adalah beberapa contoh budaya organisasi.

1) Budaya Administrasi

Budaya administrasi di dalam suatu organisasi sangat diperlukan, seperti dalam hal surat menyurat, masuk dan keluarnya barang, pendapatan gaji karyawan, dan hal lainnya demi memperlancar performa perusahaan.

2) Kedisiplinan

Budaya organisasi juga bisa berupa kedisiplinan, seperti dalam hal ketepatan dalam menyelesaikan pesanan pembeli, budaya ramah kepada para pembeli, tidak telat datang ke kantor, dll.

3) Pembagian Wewenang yang jelas

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah kemampuan perusahaan tersebut dalam hal membagi wewenang. Tanpa adanya pembagian wewenang yang jelas di dalam perusahaan, maka performa setiap anggotanya tidak akan maksimal karena mereka akan merasa kebingungan.

4) Inovasi

Inovasi merupakan budaya yang mampu memotivasi setiap anggotanya

untuk mampu melahirkan atau mengembangkan berbagai ide yang kreatif dan inovatif demi kesuksesan organisasitersebut.

#### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2012) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (Innovation and Risk Taking), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian Terhadap Detail (Attention To Detail), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi Pada Hasil (Outcome Orientation), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi Kepada Manusia (People Orientation), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.
- 5) Berorientasi Kepada Kelompok (Team Orientation), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
- 6) Agresivitas (Aggressiveness), yaitu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku

secara tenang.

- 7) Stabilitas (Stability), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Budaya suatu organisasi memberikan rangkaian contoh perilaku dari pemimpin instansi. Yang artinya, kepemimpinan dalam organisasi sangat mempengaruhi budaya dalam suatu organisasi. Menurut Mondy dan Noe (2017:182), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

#### 1) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi, memberitahukan tujuan dan misi perusahaan, dan juga kebijakan perusahaan dengan mudah.

#### 2) Motivasi

Upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

#### 3) Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi



yang terjadi.

4) Proses-proses administrasi

Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi.

5) Struktur organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins 2018:182 indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Innovation and risk taking (inovasi dan keberanian mengambil resiko) diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
- 2) Attention to detail (perhatian terhadap detail) diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal disekitar.
- 3) Outcome orientation (orientasi hasil) diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) People orientation (orientasi individu) diartikan untuk memperhitungkan

pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.

- 5) Team orientation (orientasi terhadap tim) diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- 6) Aggressiveness (Agresivitas) diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- 7) Stability (stabilitas) diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk membantu peneliti dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh peneliti, kemudian membuat ringkasan hasil penelitiannya sebagai rujukan atau bahan referensi peneliti. Adapun penelitian tersebut diuraikan kedalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Penelitian	Judul	Variable	Hasil
1	Haby Bagus Prasetyo, C.SriHartati dan Soenarmi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank JATIM Cabang Bojonegoro	Independent: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dependent: Kinerja Karyawan (Y1) Kepuasan Pelanggan(Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap kepuasan maupun kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bojonegoro.

2.	Akillah, A. (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. TIMMI BERSAUDARA Palembang	Independent: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dependent: Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai pada CV. Timmi Bersaudara.
3.	Yoki Suryo Prayogo (Skripsi ;2015)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang	Independent: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dependent : Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.
4.	Widya Paramita (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Bekasi	Independent: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dependent: Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan : Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 maka berpengaruh positif dan signifikan dan

				budaya organisasi memiliki nilai signifikan diatas 0.05 pengaruh negative yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero)
5.	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	Independent: Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dependent: Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian sebagai berikut: 1. Variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya 2. Variable Budaya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya
6.	Ani Muttaqiyathun (2011)	Pengaruh Konmpensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Independent: Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dependent: Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan kriteria yang didapat t table = 1.960, dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji t dua sisi= $\alpha / 2 = 0,005$ dan derajat kebebasan = 77 diperoleh t hitung > t table = 2.179 > 1.960 untuk variable kompensasi sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara

				signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Heri Herdiana dan Yuyun Yuniasih (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Independent: Lingkungan Kerja (X1) Komitmen (X2) Budaya Organisasi (X3) Dependent: Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen, budaya organisasi dan kepuasan kerja di Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya dalam klasifikasi baik. Artinya karyawan menyatakan lingkungan kerja, komitmen, dan budaya organisasi sesudah memenuhi kriteria kepuasan kerja bagi karyawan Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sub bagian Tata Usaha Badan Pertanahan Nasional area Kota Tasikmalaya

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Menurut Mangkunegara (2013:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Maka dari itu peneliti akan meneliti 2 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa. Dalam hal ini peneliti akan menganalisis secara lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi. Selanjutnya kedua variabel bebas tersebut diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa. Pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa aman dan bisa membuat para karyawan dapat bekerja secara optimal. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, semisal jika karyawan menyenangi tempat lingkungan dimana ia bekerja maka karyawan akan merasa betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja yang

dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Mahmudah Enny (2019:57) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan agar memperoleh kenaikan produktifitas. Lingkungan kerja juga salah satu faktot yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat karyawan merasa nyaman agar kinerja karyawan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Dengan demikian maka kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika pemimpin PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman kepada karyawannya, maka karyawan akan merasa betah dan merasa cocok dengan lingkungan tempat kerja mereka sehingga para karyawan akan bekerja lebih giat agar dapat meningkatkan produktifitas pekerjaan mereka. Adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan inilah yang membuat mereka akan lebih getol lagi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan ini kecocokan antara seseorang dengan lingkungan kerjanya akan meningkatkan kepuasan kerja.

### **2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan

mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi memiliki peran yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

Karena jika PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa memiliki budaya organisasi yang baik maka ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena idealnya setiap perusahaan memiliki budaya, yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Adanya kesesuaian budaya antara nilai pribadi dan nilai perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan menurut Robbins (2006:70) dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, Robbins mengemukakan sebuah model keterkaitan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja yaitu budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya yang lemah akan membawa organisasi kepada kepuasan kerja yang rendah pula.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap**

#### **Kepuasan Kerja**

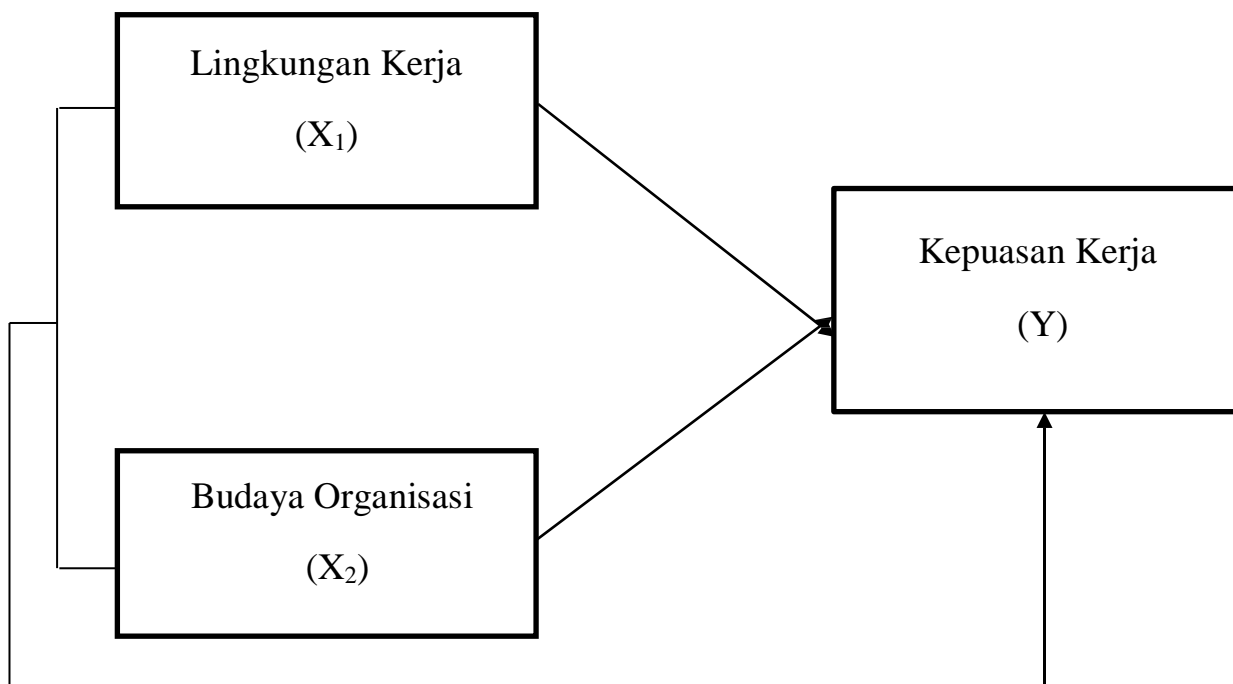
Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab adanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Mahmudah Enny (2019:57) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan agar



memperoleh kenaikan produktifitas. Dalam hal ini berarti lingkungan kerja dapat mempengaruhi para karyawan dalam meningkatkan produktifitas untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Disamping lingkungan kerja, budaya organisasi yang baik akan meniptakan kinerja yang baik pula, sebab dengan terjalannya budaya organisasi di perusahaan yang positif akan berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja sebagai bentuk dari kepuasan kerja karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

Maka dari itu, jika lingkungan kerja yang di terapkan di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa ini dapat membuat karyawan merasa nyaman, betah dan cocok, dan Budaya Organisasi yang dijalankan oleh perusahaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja maka karyawan PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa akan berusaha bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja mereka , karena adanya kepuasan kerja.

Berdasarkan teori di atas, dapat diduga bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan, sehingga kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:158) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan defenisi hipotesis di atas, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis yang akan dibuat oleh peneliti merupakan jawaban sementara guna untuk membuat suatu kesimpulan yang logis. Dari teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang terlihat di rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.

- b. Budaya organisasi secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.
- c. Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa.