

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak

Ridwan Nurfatoni, Agus Iwan Mulyanto, Edi Mulyadi, *Sutarman
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

Abstract

The aim is to find out the influence of organizational culture and work environment on employee job satisfaction at PT. Nugraha Ekakurir (JNE) Demak Line. Methods using quantitative are: (1). Population or sample (2). Collection (3). Research instrument. Analyzing statistical test data and hypothesis testing. Conclusion (1) The influence of organizational culture with correlation = 0.761 coefficient of determination = 57.9% remaining = 42.9% other reasons, t-test (8.691) > t-table (1.673), then Ho is rejected and Ha is accepted. Simple regression $\hat{Y} = 8.920 + 0.861 \cdot X$. (1). If the organizational culture is increased by 1 unit, then job satisfaction increases by 0.861; (2). The influence of the work environment = 0.622 has a strong relationship, the coefficient of determination = 38.7 and the remaining 61.3% is due to other reasons, the t-test is 5.897 > t-table 1.673, then Ho is rejected and Ha is accepted. Simple regression $\hat{Y} = 13.875 + 0.688 \cdot X$. If the work environment is increased by 1 unit, then job satisfaction increases = 0.688; (3). The influence of organizational culture and work environment = 0.784 has a very strong relationship, the coefficient of determination is = 61.5 and the rest = 38.5% due to other reasons, F-test = 43.168 > from F-table (1.90), organizational culture and work environment simultaneously affects job satisfaction, with multiple regression $\hat{Y} = 5.518 + 0.689 \cdot X_1 + 0.270 \cdot X_2$. (1) If the organizational culture and work environment are increased by 1 unit, then job satisfaction will increase simultaneously.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak. Metode dengan menggunakan kuantitatif yaitu: (1). Populasi atau sampel (2). Pengumpulan (3). Instrumen penelitian. Menganalisis data uji statistic dan uji hipotesis. Kesimpulan (1) Pengaruh budaya organisasi dengan korelasi = 0.761 koefisien determinasi = 57,9% sisanya = 42,9% sebab lainnya, uji t-hitung (8.691) > t-tabel (1.673), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Regresi sederhana $\hat{Y} = 8,920 + 0,861 \cdot X$. (1). Apabila budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat 0.861; (2). Pengaruh lingkungan kerja sebesar = 0.622 memiliki hubungan kuat, koefisien determinasi = 38,7 dan sisanya 61,3% oleh sebab lainnya, uji t-hitung 5.897 > t-tabel 1.673, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Regresi sederhana $\hat{Y} = 13.875 + 0.688 \cdot X$. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat = 0.688; (3). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar = 0.784 memiliki hubungan sangat kuat, koefisien determinasi sebesar = 61,5 dan sisanya = 38,5% oleh sebab lainnya, uji F-hitung = 43.168 > dari F- tabel (1.90), budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan regresi berganda $\hat{Y} = 5.518 + 0.689 \cdot X_1 + 0.270 \cdot X_2$. (1), Apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka secara simultan kepuasan kerja akan meningkat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) sebagai jasa dalam pengiriman barang ke luar negeri. Persaingan dalam bidang usaha layanan kirim barang. Selalu meningkatkan kinerja karyawan. Padahal meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dan jasa pengiriman harusnya PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik dan memuaskan, karena hal ini akan menurunkan minat konsumen. Hal inilah menjadi alasan peneliti memilih PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dalam penelitian ini, mengingat agen JNE yang jumlahnya sangat banyak, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya di agen PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Demak yang beralamat di Jl. Kyai Singkil No. 45 RT. 03/RW. 07 Kab. Demak Jawa Tengah.

Hasil pengamatan awal pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidakefektifan organisasi dalam memberikan layanan kepada konsumen PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Demak selama satu tahun terakhir.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan periode Januari s/d September 2019

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Yang Keluar			Jumlah Karyawan Yang Masuk			Jumlah Karyawan Akhir Bulan
		Customer Service	Cash Counter	Adm. Receiving	Customer Service	Cash Counter	Adm. Receiving	
Januari	44	1	-	1	1	-	-	43
Februari	43	-	1	2	-	1	-	41
Maret	41	1	1	-	-	-	1	40
April	40	-	1	-	1	-	-	40
Mei	40	-	-	1	-	-	-	39
Juni	39	-	-	-	-	-	-	39
Juli	39	-	-	-	-	-	-	39
Agustus	39	1	-	2	-	1	-	37
September	37	2	1	1	-	-	1	35
Desember	35	-	-	-	10	7	3	55

(Sumber : PT. JNE Demak, Tahun 2019).

Pada tabel menunjukkan peningkatan karyawan yang keluar pada bulan Januari - September 2019. terjadi keluar karyawan karena ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Padahal yang harus dilakukan oleh HRD yaitu dalam pemberian kompensasi sesuai dengan job dan tugasnya karyawan. Akan tetapi jauh dari kenyataan bahwa pemberian kompensasi. Dapat dilihat pada tabel dalam hal pemberian gaji berikut ini:

Tabel 2. Data Gaji Karyawan Periode Desember 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji
1	Kepala JNE	1	8.000.000,-
2	Operasional	1	2.500.000,-
3	Koordinator Operasional	2	3.000.000,-
	a. Kurir	14	2.700.000,-
	b. Admin. Receiving	14	2.300.000,-
	c. Cash Counter	7	1.500.000,-
	d. Customer Service	6	3.200.000,-
4	Personalia	1	6.000.000,-
5	Accunting	4	5.700.000,-
6	Sales and Marketing	5	4.000.000,-

(Sumber : PT. JNE Demak, Tahun 2019).

Dari data tersebut, menunjukkan bahwa penggajian yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan UMK Demak 2019 yaitu Rp 1.900.000,-. Berkaca dari permasalahan yang dihadapi oleh PT. JNE Demak, maka perlu kiranya perusahaan tersebut dapat mengelola karyawan yang juga termasuk memberikan kompensasi merupakan asset PT. JNE Demak yang menganggap karyawannya adalah asset, maka perusahaan tersebut akan sangat menghargai karyawannya dengan memperhatikan kebutuhan karyawan baik itu kebutuhan pokoknya, kebutuhan akan aktualisasi diri, dan kebutuhan untuk mengembangkan diri serta kepuasan kerja dalam perusahaannya tersebut.

Fenomena yang dihadapi sebagaimana di atas, mengindikasikan bahwa adanya budaya organisasi yang kurang baik, sehingga membawa pengaruh negatif bagi para karyawannya, jika budaya organisasi kurang baik, maka dalam membangun budaya organisasi yang baik. Sebagai terapi terhadap hal itu, maka PT. JNE Demak perlu mengadakan perubahan-perubahan yang mendorong pada terwujudnya kepuasan karyawan yang lebih baik.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif Jadi, metode atau desain diperlukan suatu pendekatan penelitian yaitu:.

1. Populasi dan Sampel

Populasi berdasarkan sumber data yang didapat dari objek penelitian yaitu berjumlah sebanyak 60 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil berdasarkan populasi yang ada, peneliti menggunakan teknik sampling sensus. Sugiyono (2013: 85) menjelaskan. Pengambilan sampling jenuh, hal ini dilakukan karena populasi relatif kecil. Maka keseluruhan populasi pegawai pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Demak sebanyak 60 orang dijadikan responden penelitian.

2. Variabel

Cara dalam pengukuran variable, serta petunjuk caranya mengukur pada suatu variabel. Membantu peneliti dalam melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun secara bersama sama.

3. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Pengumpulan data (1). Ke objek di lapangan. (2). Angket (*Questioner*) yang dijadikan responden.
 - b. Wawancara (*Interview*) untuk memperoleh data dengan memberikan pertanyaan - pertanyaan secara langsung kepada pihak yang berkompeten sebagai tehnik pengumpulan data dari responden.
 - c. Studi pustaka untuk melengkapi data, yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, bersumber dari buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya

C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti dapat mengemukakan pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi

Hasil temuan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu: (a). Uji korelasi sebesar = 0.761, skor nilai pada interval = 0.60 - 0.799; (b). Uji determinasi sebesar = 57.9%, kepuasan kerja sebesar = 42.9%, dipengaruhi oleh faktor lain, seperti insentif, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya (c). Uji signifikan t-hitung (8.691) > t-tabel (1.673), maka hasil uji Ho ditolak dan Ha diterima, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (d). Uji regresi linier sederhana $\hat{Y} = 8,920 + 0,861 \cdot (1)$. Apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar = 0.861.

Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kepuasan karyawannya, perusahaan JNE Cabang Demak telah berupaya untuk melakukan, pembinaan secara terus menerus.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja

Hasil temuan pada penelitian, yaitu: (a). Uji koefisien korelasi sebesar 0.622, skor nilai ini positif memiliki tingkat hubungan kuat sebesar = 0.60 - 0.799 (b). Uji Koefisien Determinasi (KD) = 38.7%, artinya 38,7% sisanya = 61.3% faktor lain, motivasi, semangat kerja (c). Uji signifikan t-hitung (5.897) > t-tabel (1.673), keputusan hasil uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima, (d). Uji regresi linier sederhana $\hat{Y} = 13.875 + 0.688 \cdot (1)$, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja meningkat = 0.688.

Maka demikian, hasil kepuasan kerja karyawan mengingat lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan PT. JNE Demak dapat melakukan semua aktivitas karyawan PT. JNE Demak dapat melakukan aktivitasnya secara efektif, kepuasan pada tingkat kesejahteraan karyawan. Selain itu, dikatakan juga bahwa organisasi yang kompetitif dapat ditentukan melalui bagaimana cara organisasi tetap menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya secara optimal.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

Hasil analisis dan pembahasan, yaitu: (a). Uji korelasi berganda (R) diperoleh = 0,784, skor nilai korelasi ini positif memiliki tingkat hubungan kuat sebesar = 0.60 - 0.799 (b). Uji Koefisien Determinasi (KD) = 61,5%, artinya 61,5% sedangkan sisanya sebesar = 38.5% (c). Uji signifikan F-hitung (43.168) > dari F-tabel (1.90) sig = 0,000 < 0,05, hasil uji hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima (d). Uji regresi linier berganda $\hat{Y} = 5.518 + 0.689 \cdot (1) + 0.270 \cdot (1)$, apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh lingkungan sekitar tempat mereka bekerja jika di tempat mereka bekerja

memiliki sifat atau perilaku yang positif, maka hubungan antar karyawan menjadi lebih baik dan positif. Oleh karena itu, kepuasan kerja dari penelitian ini mencerminkan perasaan karyawan PT. JNE Demak terhadap pekerjaan yang dikerjakannya sehingga berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, adanya dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif, selain itu mendapatkan keseimbangan antar kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dikerjakan maka akan timbul tanggung jawab dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

Hasil temuan sesuai dengan penelitian budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, secara simultan hasil uji $F = 3,180$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga hasil riset dan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kesimpulan

Budaya organisasi berpengaruh signifikan pada PT. JNE Cabang Demak, artinya dengan terbentuknya budaya organisasi, maka pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, budaya organisasi menjadi komitmen seluruh karyawan sebagai persyaratan mutlak untuk tetap terpeliharanya agar kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Demak. Lingkungan kerja terhadap budaya organisasi sehingga memberikan dampak positif. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JNE Cabang Demak, sehingga lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JNE Cabang Demak, lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Referensi

- Afifuddin. 2015. Human Resource Management. Bandung: Pustaka Setia
- Avera, S.K. dan Nawawi, M.T. 2019. „Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta“. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Universitas Tarumanagara Jakarta, (I), 4. hal: 811819.
- Fransiska, Y. 2017. „The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Study on Employees of Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru)“. Journal of Business Administration. Riau University. (4), 2.ISSN: 60761-63277. Gulo, W. 2015. Research Methodology. Fourth Edition. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan S.P M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Tri Sakti Office.
- Mangkunegara, A. P., 2016. Planning and Human Resource Development. Bandung: Reflika Aditama.

- Nainggolan, N. P. 2018. Effect of Workload, Compensation and Work Environment on Employee Performance of PT Ex Batam Indonesia. *Journal of Management, University of Putera Batam*. (2), 4.ISSN: 2251-3007.
- Parimita, W. et al. 2013. „The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at Bank BTN (Persero) Bekasi Branch '. *Indonesian Science Management Research Journal (JRMSI)*. State University of Jakarta. (4), 2. ISSN: 1178-2031.
- Putra F. R. 2018. „The Effect of Work Environment on Performance (Study on Employees of PT. Naraya Telematics Malang)“. *Journal of Business Administration*. (6), 1. ISSN: 8901-8916.
- Riduwan. 2015. *Metode Penelitian Untuk Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rosidah. 2015. *Human Resource Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, P. S. 2016. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi Revisi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Siswandi., 2016. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Jakarta : Rafika Adi.
- Soetjipto, 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, D., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno. E. 2016. *Human Resource Management*, Jakarta: Kencana PMG.
- Tika, P. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wadrianto, 2018. *Menjalin Hubungan Kerja di Dalam Organisasi"* . Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Waluyo. 2015. *Manajemen Publik. Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung : Mandar Maju.
- Wibowo. 2015. *Performance Management. Second Edition*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, E. S. 2015. *Human Resource Development Management*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.