

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)**

Jurnal Penelitian



Ditulis Oleh :

Nama : Rakhy Novrians
Nomor Mahasiswa : 14311434
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)**

Rakhy Novrians

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Univversitas Islam Indonesia

E-mail : Rakhynovrians@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh dari budaya organisai dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BULOG Divisi regional Jawa Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja secara parsial, pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penulis menyebarkan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Total karyawan BULOG Divisi Regional Jawa Timur adalah 81, namun dari seluruh kuesioner yang disebarkan hanya 61 yang kembali. Setelah data didapatkan, kemudian dianalisa menggunakan SPSS 23 untuk analisis regresi linier berganda dan menggunakan analisis Sobel untuk menghitung pengaruh tidak langsung. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, terdapat pengaruh dari variable budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja secara parsial, terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja dan terdapat pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja melalui kepuasan kerja. Harapannya penelitian ini dapat bermanfaat bagi bukan hanya bagi penulis, akademisi tapi juga bagi perusahaan kaitannya dalam pengambilan keputusan.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, kepuasan kerja, Kinerja.*

Abstract

This study discusses the influence of organizational culture and work environment on employee performance by using job satisfaction as intervening variable in BULOG East Java regional division. The purpose of this research is to know the influence of organizational culture and work environment on the job satisfaction partially, the influence of organizational culture and work environment on the performance partially, the influence of job satisfaction on the performance and the influence of organizational culture and work environment on performance by using job satisfaction as a intervening variable. This research uses quantitative method. The author distributes questionnaires as a way to get data. The sampling technique used the census technique. Total employees of BULOG Regional Division is 81, but of all questionnaires distributed only 61 are returned. After the data were obtained, then analyzed using SPSS 23 for multiple linear regression analysis and using Sobel analysis to calculate the indirect effect. The result of this research is the influence of organizational culture variable and work environment on the job satisfaction partially, there is influence of organizational culture variable and work environment on performance partially, there is influence from job satisfaction at performance and there is indirect influence of organizational culture and work environment on performance through job satisfaction. May this research can be beneficial not only for writers, academics but also for companies in case for decision making.

Keywords: *Organizational Culture, Work environment, Job satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia sebagai pemikir sekaligus penggerak ke mana organisasi tersebut harus berjalan. Dalam perannya sebagai unsur yang penting di organisasi, manusia harus dikelola dengan baik yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hal-hal detail seperti cara memperoleh sumber daya manusia untuk organisasi, cara menata mereka dalam organisasi dan mungkin mengembangkan mereka harus dilakukan sebaik mungkin untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mendorong terciptanya organisasi yang berkualitas. Menuju organisasi yang berkualitas, memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam perusahaan. Menurut Syahrudin dkk. (2016) budaya organisasi akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Prestasi kerja dilihat dari hasil nyata yang mereka tampilkan. Prestasi tidak hanya sekedar menghakimi karyawan apa mereka baik atau buruk, dengan mengetahui prestasi masing-masing karyawan kita bisa mengetahui bagaimana karyawan tersebut harus berproses. Karyawan dengan prestasi yang baik akan mendapatkan imbalan yang setimpal, begitu juga karyawan dengan prestasi di bawah standar. Mereka bisa juga diberi pelatihan atau dikeluarkan dari organisasi.

Karyawan dengan kinerja yang buruk memungkinkan dikeluarkan dari organisasi, akan tetapi hal tersebut terlalu otoriter jika organisasi tidak mencoba mencari solusi untuk kualitas yang mereka inginkan. Menurut Fadlillah (2015) tingkat kepuasan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Organisasi harus berupaya menciptakan karyawan yang mereka inginkan dengan jalan mereka sendiri, karena akan sangat sulit menemukan seseorang yang begitu bergabung dengan organisasi kemudian sudah memiliki semua kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berikut beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya peningkatan prestasi karyawan. Di antara upaya yang bisa dilakukan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penciptaan budaya dalam organisasi yang kondisional. Menurut Khuzaeni dkk (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono (2017). Organisasi harus membentuk budaya yang cocok dengan karyawannya, budaya akan mengatur segala aktifitas di dalam organisasi secara tidak langsung. Kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan akan membentuk orang-orang dalam organisasi menuju perilaku dan sifat tertentu. Maka penting bagi organisasi untuk membentuk budaya yang baik yang cocok dengan visi-misi perusahaan namun

bisa diterima oleh karyawan sehingga salah satu fungsinya dalam meningkatkan kinerja dapat tercapai.

Selain budaya organisasi, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Keduanya perlu diperhatikan karena lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya pekerjaan itu sendiri. Sehingga kondisinya tentu akan mempengaruhi hasil, seperti yang disampaikan oleh Jayaweera (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, juga diungkapkan oleh Salunke (2015) bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja, dan sudah dijelaskan bahwa kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kinerja. Penting bagi sebuah organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik yang akan mendukung segala proses dalam organisasi.

Adanya kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi akan membuahkan hasil yang berbeda dengan organisasi yang karyawannya merasa tidak puas dengan organisasi. Dalam penelitiannya Pawirosumarto (2017) mengungkapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja sehingga dampak yang ditimbulkan menjadi lebih besar. Hal serupa juga dikemukakan oleh Hardiyono (2017). Organisasi harus mempertimbangkan seberapa penting peran kepuasan karyawan terhadap kesuksesan organisasi terutama kinerja karyawan.

BULOG Divisi Regional Jawa Timur adalah Badan Usaha Milik Negara yang mengendalikan urusan logistik masyarakat khususnya di Jawa Timur. Perusahaan ini memberikan berbagai layanan dalam bidang logistik untuk mewujudkan terciptanya kedaulatan pangan. BULOG Divre Jawa Timur memiliki nilai-nilai perusahaan yang dijadikan acuan dalam menjalankan segala aktifitas di BULOG Divre Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki banyak aktivitas untuk memenuhi tanggung jawab sebagai perusahaan pengatur logistik.

Dari latar belakang tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian di BULOG Divisi Regional Jawa Timur dengan menggunakan beberapa variabel seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian tersebut berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Bulog Divisi Regional Jawa Timur)**. Harapannya penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis, khalayak umum dan tentunya BULOG Divisi Regional Jawa Timur dalam pengambilan keputusan kedepannya.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Kinerja

Pengertian pertama mengenai kinerja dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian selanjutnya dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pendapat ketiga mengenai kinerja yaitu Rivai (2004) bahwa kinerja adalah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pendapat lain menurut Schein dalam Sobirin (2007), budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Selanjutnya menurut Gibson dkk (1998), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Penegertian lain mengenai kepuasan kerja disampaikan oleh Smith, Kendall, dan Hullin (1969 dalam Luthans 1998), kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dijabarkan oleh Keith Davis (1985 dalam Mangkunegara 2013) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Hipotesis ini didasarkan dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian tersebut di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ashiedu (2015) dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi pada kepuasan kerja dengan sampel yang digunakan yaitu 100 karyawan yang berkerja di bank di seluruh cabang di Oxford dengan demografi 60% laki-laki dan 40% perempuan, kemudian mayoritas umur berada pada umur 25-35 tahun. Penelitian ini menggunakan buku dan jurnal sebagai landasan dari rowe dkk., Herriengel dkk. dan Husted unruk variabel budaya organisasi sedangkan menggunakan beberapa buku seperti Weber dan Cameer juga Wang X untuk variabel kepuasan. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif dari budaya organisasi pada kepuasan kerja. Kemudian penelitian selanjutnya adalah Khuzaeni dkk. (2013)

dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan stress kerja pada kepuasan kerja dan kinerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (*State Treasury Service Office*). Beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya teori dari buku Robbin untuk variabel budaya kerja dan kepuasan kerja, kemudian teori Bunk dkk. Untuk variabel stress kerja dan teori Bernadin and Russel untuk variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi 6 kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jakarta dan sampelnya 152 karyawan dari total populasi. Penelitian selanjutnya yang mendasari hipotesis ini adalah penelitian Syahrudin dkk. (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono dkk. (2017), dan Pawirosumarto (2017) juga menjadi dasar hipotesis ini karena menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Hipotesis terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Mulabakhsh (2015) dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi atau target terdiri dari lembaga pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan. Simple random sampling digunakan untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Salunke (2015) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di 34 perusahaan gula di India dengan melibatkan 850 perkerja sebagai responden. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung hipotesis di atas diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka (2014) dimana hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja, komitmen dan OCB (*Organization Citizenship Behavior*). Hal serupa juga didapatkan dari beberapa penelitian seperti Hardiyono dkk (2017), Chaundry dkk. (2017) Hamdan dkk. (2016) dan Pawirosumarto (2017), sehingga dari semua penelitian munculah hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja

2.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya Wambugu (2014) dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan. Teori yang digunakan diantaranya Farooq dkk. (2008) untuk variabel budaya organisasi kemudian Asimkhan (2005) untuk variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di perusahaan Kipevu II. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Kipevu II yang berjumlah 63 karyawan. Setelah mendapatkan data, data dianalisis dengan menggunakan SPSS IBM 22 kemudian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya adalah Khuzaeni dkk. (2013) dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan stress kerja pada kepuasan kerja dan kinerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (State Treasury Service Office). Penelitian selanjutnya yang mendasari hipotesis ini adalah penelitian Syahrums dkk. (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono dkk. (2017) dan Pawirosumarto (2017) juga menjadi dasar hipotesis ini karena menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja didasari oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh diantaranya Nguyen dkk. (2015) dimana penelitian ini membandingkan dampak antara karyawan yang bekerja di sektor negara (PNS) dan mereka yang bekerja di sektor lain (Swasta). Survei dilakukan melibatkan 205 karyawan yang bekerja di kedua negara dan sektor lainnya di Ho Chi Minh City menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan, lingkungan kerja dan peluang promosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam perbandingannya, dijelaskan bahwa pengaruh dari kompensasi, lingkungan dan peluang promosi akan lebih kuat dampaknya di sektor pemerintahan/PNS. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jayaweera (2015) dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh secara positif pada kinerja, hasil dari penelitian ini juga menunjukkan motivasi dapat menjadi variabel moderasi dari pengaruh lingkungan kerja pada kinerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan survey pada 254 pekerja hotel di Inggris melalui media kuesioner. Penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Chaundry dkk (2017), Hardiyono (2017), atau penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) adalah penelitian yang mendukung adanya pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Penelitian yang mendukung adanya hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja pada kinerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Platis dkk. (2015) dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja di perusahaan pelayanan kesehatan di Madrid, Spanyol. Kuesioner dengan skala likert didistribusikan pada 246 perawat sebagai sumber perolehan informasi. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja pada kinerja. Peneliti lain seperti yang dilakukan oleh Javed dkk. (2014) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja pada loyalitas, lingkungan kerja pada kepuasan kerja, kepuasan kerja pada turnover, empowerment pada kepuasan, empowerment pada turnover, kepuasan pada kinerja, dan kinerja pada turnover. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah 200 pekerja dari Bahawalpur dengan menggunakan teknik survey. Hasil dari penelitian ini adalah terbuktinya hipotesis 1-4, dan tidak terbuktinya hipotesis 5-7. Penelitian lain yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Khuzaeni (2013), Hardiyono (2017), Syahrudin dkk. (2016) juga mendukung adanya hipotesis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja.

H5 : Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis selanjutnya adalah terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di mana hipotesis ini didukung oleh beberapa penelitian di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi pada kepuasan kerja juga pengaruhnya pada kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 624, kemudian diambil 200 pekerja sebagai sampel, namun dari 200 sampel hanya 179 kuesioner yang kembali. Penelitian ini dilakukan di Paradaor Hotels and Resoort, Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kepuasan kerja secara parsial, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak signifikan pada kinerja namun gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja, kemudian kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja, kemudian kepuasan kerja tidak bisa memoderasi pengaruh dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja. Penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Hardiyono (2017) dan Syahrudin (2016) dimana kedua penelitian tersebut mendukung adanya hipotesis terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H6 : Terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Adanya hipotesis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening didukung oleh beberapa jurnal seperti jurnal penelitian yang dilakukan oleh Chaundry (2017) dimana penelitian ini menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan & pengembangan

pada *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja, juga menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan pelatihan & pengembangan pada kinerja melalui *employee engagement* dan kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat campuran. Penelitian ini menggunakan 300 sampel dari karyawan bank yang ada di provinsi Punjab, Pakistan. Analisis data dari penelitian ini menggunakan SPSS, AMOS dan SEM untuk beberapa tes yang membutuhkan spesifikasi yang berbeda. Hasil dari penelitian ini membuktikan semua hipotesis terbukti yang artinya dalam penelitian ini juga membuktikan terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Penelitian lain dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) dan Hardiyono (2017) yang mendukung adanya hipotesis terdapat pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

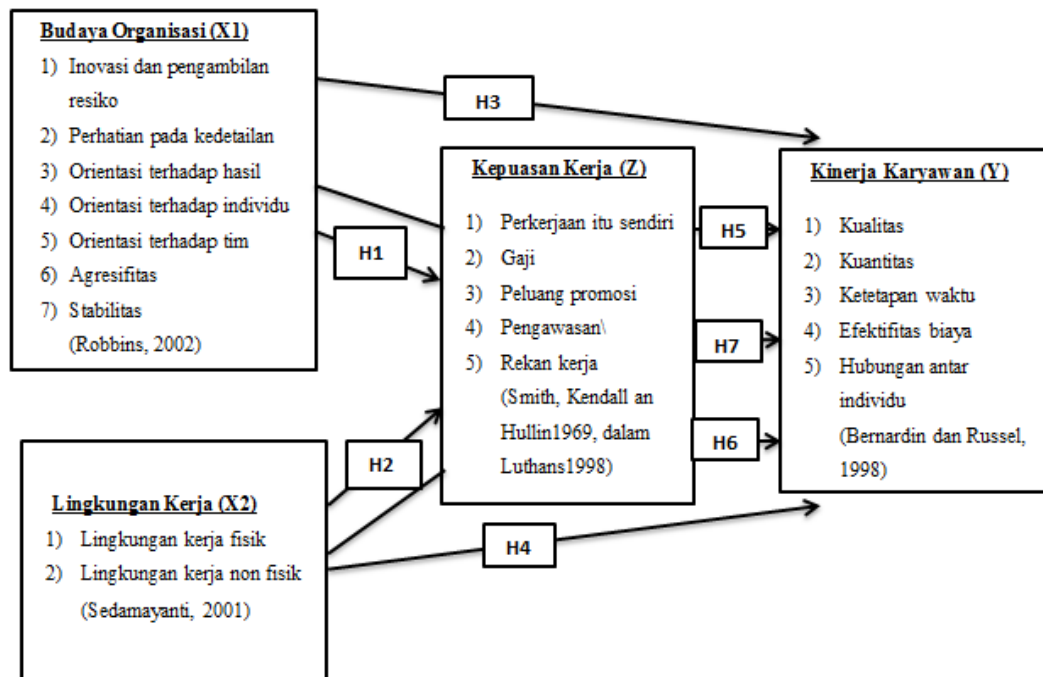
H7 : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sumbangan Penelitian

Sumbangan dalam penelitian ini adalah pengetahuan yang baru mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja khususnya di BULOG Dive Jawa Timur.

Kerangka Pikir

Menurut Sekaran dan Bougie (2003), kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan, dan dielaborasi secara logis antarvariabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan survei literatur. Dalam penelitian ini, kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di BULOG Divre Jawa Timur. BULOG (Badan Urusan Logistik) Divisi Regional Jawa Timur adalah Badan Usaha Milik Negara yang mengontrol logistic di kawasan Jawa Timur. Kantor BULOG Jawa Timur berada di Jalan Jend. A. Yani 146-148 Surabaya. Perusahaan tersebut memiliki 81 Karyawan. Ada beberapa bagian yang terdapat di BULOG Jawa Timur diantaranya bagian pengadaan (8 orang), bidang operasional dan pelayanan publik (13 Orang), bidang administrasi dan keuangan (28 orang), bidang komersial dan pengembangan bisnis (12 orang) dan yang terakhir bagian pengawas intern (11 orang). Dari 81 orang sisannya menjabat sebagai kepala divre, wakilnya dan sekretaris divre.

Bidang pengadaan memiliki tugas untuk menganalisa harga pasar, pengadaan gabah/beras, dan pengadaan pangan lain. Bidang operasional dan pelayanan public bertanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan pengangkutan, penyediaan angkutan, penyimpanan, pengendalian mutu serta menyalurkan bahan makanan pada public. Bidang komersil dan pengembangan bisnis bertugas untuk melaksanakan tugas penjualan distributor, penjualan langsung serta pengembangan bisnis dan teknologi. Yang terakhir bidang administrasi dan komersil memiliki tugas untuk pengolahan SDM dan hukum, kesekretariatan dan hubungan masyarakat serta bagian umum, keuangan, perpajakan dan manajemen resiko.

Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2007), variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2007) yang menyebutkan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu dependen, independen dan intervening.

Menurut Sugiyono (2014), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat . kemudian menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negative. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dimaksud adalah budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Menurut Sugiyono (2014), variabel dependen sering disebut juga dengan variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pendapat lain mengenai variabel

dependen dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013), mereka menyebutkan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan

Menurut Sugiyono (2007) variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, variabel intervening yang dimaksud adalah kepuasan kerja.

Definisi Operasional

Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional variabel kinerja karyawan mengacu pada pengertian dari Bernardin dan Russell (1998) yang menyebutkan bahwa pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator dalam variabel ini diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan antar perseorangan.

Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins (2002) menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Indikator dalam variabel ini diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas, stabilitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1969 dalam Luthans 1998), kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1996 dalam Luthans 1998) meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BULOG Divre Jawa Timur, sedangkan sampelnya juga seluruh karyawan BULOG Divre Jawa Timur yang berjumlah 81 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana $r\text{-tabel} = 0,197$ ($df = N-2, 100-2 = 98$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk lima variabel dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6. Hasil uji reliabilitas untuk lima variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional. Analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Ghazali (2005)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data normal atau tidak. Menurut Ghazali (2005) dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) > 0,05 data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) < 0,05 data berdistribusi tidak normal. Uji normalitas menunjukkan data normal karena titik-titik mengitari garisdigonal.

Uji Multikolinieralitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013).

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari Nilai *tolerance* dan lawannya *nVariance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah yang sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heterokedesitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dari hasil uji heterokedesitas karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Tabel 4.33 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.031 | 5.564 | | 3.529 | .001 |
| | x1 | .332 | .110 | .276 | 2.110 | .039 |
| | x2 | .347 | .123 | .370 | 2.828 | .006 |

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **terbukti**.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Tabel 4.37 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.599 | 4.547 | | 2.331 | .023 |
| | x1 | .372 | .090 | .474 | 4.179 | .000 |
| | x2 | .287 | .101 | .305 | 2.668 | .010 |

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan” **terbukti**.

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi “Diduga terdapat

pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan” terbukti.

Pengaruh Kepuasan kerja Pada Kinerja

Tabel 4.38 Hasil Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja pada Kinerja Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.133 | 4.503 | | 3.805 | .000 |
| | z | .547 | .098 | .587 | 5.569 | .000 |

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan” terbukti.

Uji Sobel

Analisis jalur yang digunakan di dalam penelitian, bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui atau tanpa melalui kepuasan kerja. Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Dikatakan memiliki pengaruh secara tidak langsung lebih baik daripada pengaruh secara langsung apabila nilai Z yang dihasilkan adalah $> 1,96$ atau $< -1,96$. Analisis sobel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.39 Rangkuman Uji Sobel

| No | Variabel | Beta X - Z | Beta X - Y | Std. error X-Z | Std. error X-Y | Hasil Sobel |
|----|---------------|------------|------------|----------------|----------------|-------------|
| 1. | $X_1 - Z - Y$ | 0,332 | 0,372 | 0,110 | 0,090 | 2,437 |
| 2. | $X_2 - Z - Y$ | 0,347 | 0,287 | 0,123 | 0,101 | 2,002 |

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,437 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai $Z 2,437 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).”**terbukti**”.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,002 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,002 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).”**terbukti**”.

Pembahasan

Penelitian ini berjudul pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja dengan epuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di BULOG Divisi regional Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, responden yang digunakan berjumlah 81 dengan total kuesioner yang kembali sebanyak 61. Demografi responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12 Data Demografi Paling Dominan

| No | Karakteristik | Dominan | Jumlah | Prosentase |
|----|--------------------|--------------------|--------|------------|
| 1. | Jenis kelamin | Laki-Laki | 40 | 65,57 % |
| 2. | Usia | 26-35 Tahun | 24 | 39,3% |
| 3. | Masa Kerja | 2-5 tahun | 20 | 32,8% |
| 4 | Tingkat Pendidikan | Sarjana (S1/S2/S3) | 42 | 68,9% |

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,039. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur “**terbukti**”.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,039 yang berarti adanya budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Budaya organisai yang didalamnya terdapat inovasi dan pengambilan resiko, perhatian karyawan terhadap tingkat detail, beberapa orientasi yang ditunjukkan pada hasil, individu atau tim juga agresivitas dan stabilitas karyawan menunjukkan bagaimana budaya karyawan di BULOG Divre Jawa Timur terbangun. Rekapitulasi deskriptif kepuasan kerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” kerja artinya semakin baik budaya organisasi di BULOG Divre Jawa Timur maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin naik.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur “**terbukti**”.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,006 yang berarti adanya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menggambarkan bagaimana keadaan lingkungan kerja di BULOG Divre Jawa Timur terbangun. Rekapitulasi deskriptif kepuasan kerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” yang artinya semakin baik lingkungan kerja di BULOG Divre Jawa Timur maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin naik.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur “**terbukti**”.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisai yang didalamnya terdapat inovasi dan pengambilan resiko, perhatian karyawan terhadap tingkat detail, beberapa orientasi yang ditunjukkan pada hasil, individu atau tim juga agresivitas dan stabilitas karyawan menunjukkan bagaimana budaya karyawan di BULOG Divre Jawa Timur terbangun. Rekapitulasi deskriptif kinerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” kerja artinya semakin baik budaya organisasi di BULOG Divre Jawa Timur maka kinerja karyawan juga akan semakin naik.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur **“terbukti”**.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,010 yang berarti adanya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menggambarkan bagaimana keadaan lingkungan kerja di BULOG Divre Jawa Timur terbangun. Rekapitulasi deskriptif kinerja yang digolongkan pada tingkat “tinggi” yang artinya semakin baik lingkungan kerja di BULOG Divre Jawa Timur maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin naik.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur **“terbukti”**.

Kesimpulan hasil dari pengujian kepuasan kerja pada kinerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya praktek keselamatan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Baik keselamatan kerja ataupun kinerja tergolong pada tingkat yang “tinggi” setelah perhitungan rata-rata pada analisis deskriptif. Semakin baik kepuasan kerja maka kinerja juga akan semakin baik.

pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,475 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai $Z 2,475 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).”**terbukti”**.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di BULOG Divre Jawa Timur dengan analisis sobel bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,475 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai $Z 2,475 > 1,96$ yang berarti adanya kepuasan kerja akan menjadi mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,249 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,249 > 1,96$. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).”**terbukti**”.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di BULOG Divre Jawa Timur dengan analisis sobel bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,249 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,249 > 1,96$ yang berarti adanya kepuasan kerja akan menjadi mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja, Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja, Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja, Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja, Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja, Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*, Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (1993) *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- _____ (2002) *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- Asiedu, E. (2015) ‘Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction : A Critical Source of Competitive Advantage . A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom’, *International Journal of Economics & Management Sciences*, 4(7), pp. 1–8. doi: 10.4172/21626359.1000272.
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Creswell, J. W. (2007). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Fadlallah, A. W. A. (2015) ‘Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj’, *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), pp. 26–32.
- Gibson, Donnely, Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses* (Djarkasih. Penerj.). Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan III*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang
- Hamdan, Z., Manojlovich, M. and Tanim, B. (2017) ‘Jordanian Nursing Work Environments , Intent to Stay , and Job’, pp. 103–110. doi: 10.1111/jnu.12265.
- Hasbuan, M. (2006) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Buni Aksara
- _____ (2014) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Buni Aksara
- Hardiyono, Hamid, N., Mardiana, R. (2017) The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees’ Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area, *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 40, 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017)
- Jayaweera, T. (2015) ‘Impact of Work Environmental Factors on Job Performance

- , Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector in', 10(3), pp. 271–278. doi: 10.5539/ijbm.v10n3p271.
- Khuzaeni, M. I. and Djumahir, S. (2013) 'The Influence of Work Culture , Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta , Indonesia', *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 49–54.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Luthans, F. (1998). *Organizational behaviour*. Singapore : Irwin McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.P (2001) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____(2013) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nguyen, P. D. and Dang, C. X. (2015) 'Would Better Earning , Work Environment , and Promotion Opportunities Increase Employee Performance ? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam', pp. 565–579. doi: 10.1007/s11115-014-0289-4
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K. and Gunawan, R. (2016) 'The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia'.
- Platis, C., Reklitis, P. and Zimeras, S. (2015) 'Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 175, pp. 480–487. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1226.
- Raziq, A. and Maulabakhsh, R. (2015) 'Impact of Working Environment on Job Satisfaction', *Procedia Economics and Finance*. Elsevier B.V., 23(October 2014), pp. 717–725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9.
- Rivai, V. (2004) *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S., P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi:Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Salunke, G. (2015) 'Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology WORK ENVIRONMENT AND ITS

EFFECT ON JOB SATISFACTION IN COOPERATIVE SUGAR
FACTORIES IN Abhinav International Monthly Refereed Journal of
Research In', 4(5)

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPPN.

Sugiyono. (2007). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

_____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Syahrum, A. *et al.* (2016) 'Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government', 5(4), pp. 52–64.

Wambugu, L. W. (2014) 'Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)', 6(32), pp. 80–93.

Zikmund, William G. Babin, Barry J. Carr, Jon C. dan Griffin, Mitch. (2009). *Bussines Research Methods*. New York : South-Western Collage Pub.