PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)

SKRIPSI

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)

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI BULOG JAWA TIMUR)

Disusun Oleh : **RAKHY NOVRIANS**

Nomor Mahasiswa : **14311434**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Jum'at, tanggal: 11 Mei 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, SE., MM. .....

Penguji : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta,11 April 2018

Penulis,



Rakhy Novrians
14311434

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)

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

Yogyakarta, 11 April 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Andriyastuti Suratman, SE., MM

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk Almarhun Papa

Dan Untuk Mama

MOTTO

Kesuksesan tidak akan diperoleh hanya dengan menunggu.

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 menggunakana 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 variabel 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 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.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirahiim

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)"**. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Drs. Agus Hardjito, M.Si. selaku Dekan FE Universitas Islam Indonesia
2. Dr. Drs. Sutrisno, M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

3. Andriyastuti Suratman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang sangat perhatian pada anak bimbingnya dan sabar dalam membimbing kami menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Solihin dan Ibu Marlinda yang selalu mendukung Rakhy. Semoga Papa dalam tempat yang baik disana, Rakhy disini menjaga Mama.
5. Om Budi yang telah banyak membantu dalam proses pengambilan data dan mendukung rakhy dalam penelitian ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah membantu selama proses administrasi.
7. Lilis Supriyanti sebagai pembimbing kedua.
8. Teman-teman kos-kosan yang memotivasi cepat lulus
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan pengetahuan dan menjadi sebuah karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 11 April 2018

Rakhy Novrians
14311434

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi ii

Halaman Bebas Plagiarisme iii

Halaman Pengesahan Skripsi iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

Abstraksi vii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xi

Daftar Tabel xv

Daftar Gambar xviii

Daftar Lampiran xix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 4

1.3. Tujuan Penelitian 5

1.4. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA 7

2.1 Penelitian Terdahulu 7

2.2 Landasan Teori 26

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 26

2.2.2 Kinerja Karyawan 28

2.2.3 Budaya Organisasi 31

2.2.4 Lingkungan Kerja 34

2.2.5 Kepuasan Kerja 36

2.2.6 BULOG Divre Jawa Timur 38

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian 40

2.4 Hipotesis Penelitian 42

2.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja 42

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja 43

2.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja 44

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja 45

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja 46

2.4.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 47

2.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Melalui Kepuasan kerja 48

BAB III METODE PENELITIAN 50

3.1 Pendekatan Penelitian 50

3.2 Lokasi Penelitian 50

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 50

3.3.1 Variabel Independen 51

3.3.2 Variabel Dependen 51

3.3.3 Variabel Intervening 51

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian 51

3.4.1 Budaya Organisasi (X_1) 51

3.4.2 Lingkungan Kerja (X_2)..... 52
3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)..... 53
3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)..... 54
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian..... 55
3.5.1 Populasi..... 55
3.5.2 Sampel Penelitian..... 55
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel..... 56
3.6 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data..... 56
3.6.1 Jenis Data..... 56
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data..... 57
3.7 Uji Instrumen Penelitian..... 57
3.7.1 Uji Validitas..... 57
3.7.2 Uji Reliabiltas..... 58
3.8 Metode Analisis Data..... 58
3.8.1 Uji Asumsi Klasik..... 58
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda..... 59
3.8.3 Uji Hipotesis..... 59
3.8.4. Analisis Jalur..... 60
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... 61
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian..... 62
4.1.1 Hasil Uji Validitas..... 62
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas..... 66
4.2 Analisi Deskriptif..... 68

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian 68

4.2.2Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... 70

4.3. Analisis Kuantitatif 83

4.3.1.Uji Asumsi Klasik..... 83

4.3.2. R^2 (Koefisien Determinasi)..... 89

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda 91

4.3.4 Uji Hipotesis 95

4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analisis*)..... 101

4.4. Pembahasan..... 104

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja..... 104

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... 106

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja..... 108

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja..... 110

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja 112

4.4.6 Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 113

4.4.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 115

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 117

5.1 Kesimpulan 117

5.2 Saran..... 117

DAFTAR PUSTAKA 119

LAMPIRAN 122

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Rangkuman Teori Penelitian Sebelumnya 21

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner Peneleitian 61

Tabel 4.2 Distribusi Pertanyaan Berdasar Variabel 61

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi 62

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 64

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 65

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja 66

Tabel 4.7 Analisis Uji Realibilitas 67

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jens Kelamin 68

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 68

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 69

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 69

Table 4.12 Data Demografi Paling Dominan 70

Tabel 4.13 Kelompok Kategori 71

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1) 71

Tabel 4.15 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Budaya Organisasi (X_1) 74

Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Budaya Organisasi 74

Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 75

Tabel 4.18 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Lingkungann Kerja (X_2) 76

Tabel 4.19 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja 76

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z) 77

Tabel 4.21 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kepuasan Kerja (Z) 79
Tabel 4.22 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja 79
Tabel 4.23 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) 80
Tabel 4.24 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kinerja (Y) 81
Tabel 4.25 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja 82
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas 86
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolirienalitas Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja 86
Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolirienalitas Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja 87
Tabel 4.29 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik 88
Tabel 4.30 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja 89
Tabel 4.31 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja 89
Tabel 4.32 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Kepuasan Kerja Pada Kinerja 90
Table 4.33 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja 90
Tabel 4.34 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja 92
Tabel 4.35 Hasil Regresi Regresi Linier Kepuasan Kerja Pada Kinerja 93
Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Linier Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja 95

Tabel 4.37 Hasil Analisis Regresi Linier Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja pada Kinerja 97
Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Kepuasan Kerja pada Kinerja 99
Tabel 4.39 Rangkuman Uji Sobel 102
Tabel 4.40 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 103
Table 4.41 Data Demografi Paling Dominan 104

Daftar Gambar

Gambar 2 1. Kerangka Pikir Dan Hipotesis Penelitian 41

Gambar 3.1. Model Analisis Jalur 60

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Budaya Organiasi dan Lingkungan kerja Pada Kepuasan Kerja 83

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Budaya Organiasi dan Lingkungan kerja Pada Kinerja 84

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja Pada Kinerja 85

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedesitas 88

Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur 101

Daftar Lampiran

1. Kuesioner Penelitian 123

2. Hasil Uji Validitas 131

3. Hasil Uji Reliabilitas 138

4. Hasil Analisis Kuantitatif 140

5. Hasil Uji Normalitas 141

6. Hasil Tabulasi 142

7. Dokumentasi Penelitian 149

8. Struktur Organisasi 154

9. Biodata Peneliti 155

10. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian 156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 mengurusi 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 Syahrum dkk. (2016) budaya organisasi akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Prestasi kerja dilihat dari hasil nyata yang mereka tampakkan. 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 Fadlallh (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 ditunjukan 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 perkerjaan 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 mepengaruhi 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 kesusksesan 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.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur?

3. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BULOG Divre Jawa Timur?
6. Apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BULOG Divre Jawa Timur?
7. Apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur?

1.3 Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai diantaranya :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur.

5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BULOG Divre Jawa Timur.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BULOG Divre Jawa Timur.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan BULOG Divre Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya :

1. Bagi Objek Penelitian

   Penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan terkait masalah yang berhubungan dengan isi penelitian.

2. Bagi Peneliti

   Menerapkan secara langsung teori yang ada di akademisi pada kasus di lapangan

3. Bagi Institusi

   Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu, peneliti akan menyajikan beberapa penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan tema yang akan penulis teliti. Penelitian tersebut digunakan untuk membandingkan juga sebagai acuan pada penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

1. Khuzaeni dkk (2013)

   Penelitian dengan judul "*The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia"* dilakukan oleh Khuzaeni dkk pada tahun 2013. 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 (2002) untuk variabel budaya kerja dan kepuasan kerja, kemudian teori Bunk dkk. (1998) Untuk variabel stress kerja dan teori Bernardin and Russel (1998) 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. Analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Setelah data dianalisa, penelitian tersebut menunjukkan budaya kerja dan

stress tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja namun tidak terjadi pada stress kerja, kemudian kepuasan juga tidak memiliki pengaruh pada kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Kemudian perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS sedangkan penulis menggunakan SPSS, serta objek untuk penelitian tidak pada tempat yang sama.

2. Syahrum dkk (2016)

Penelitian dengan judul "*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"* adalah penelitian yang dialakukan oleh Syahrum dkk. Pada tahun 2016. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah kota Makassar pada tingkat eselon 2, 3 dan 4 dengan jumlah 453. Sampel yang digunakan dari total populasi berjumlah 298 pegawai. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Variabel penelitian ini menggunakan teori dari beberapa sumber diantaranya Makmur (2013) untuk variabel kompetensi, Torang (2013) untuk variabel budaya organisasi,

Simamora (2006) untuk variabel iklim organisasi, Rival (2009) untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari kopetensi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja, kemudian terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi pada komitmen, kepuasan kerja dan kinerja, dan terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi pada komitmen, kepuasan kerja dan kinerja. Disisi yang lain juga komitmen organisasi juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama mengunakan metode kuantitatif dan terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, kemudian perbedaannya adalah metode analisis data yang digunakan dan objek untuk penelitian.

3. Hardiyono dkk (2017)

Penelitian dengan judul *" The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variabel At State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area"* dilakukan oleh Hardiyono dkk pada tahun 2017. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja, pengaruh budaya oganisasi pada kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja pada kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja pada kinerja. Penelitian ini dilakukan di PLN

(Perusahaan Listrik Negara) di area Makassar dengan jumlah sampel 51 orang. Data berupa kuesioner yang telah didapat kemudian diolah menggunakan PLS sehingga menemukan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja, terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja dan terbukti kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja yang artinya semua hipotesis diterima. Persamaan dan perbedaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dan memiliki 3 variabel yang sama diantaranya budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu perbedaanya adalah alat analisis dan objek penelitian.

4. Raziq dan Maulabakhsh (2015)

   Penelitian yang berjudul *"impact of working environment on job satisfaction"* ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh pada tahun 2015. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa di era modern, organisasi menghadapi beberapa tantangan karena sifat lingkungan yang dinamis. Salah satu dari sekian banyak tantangan untuk bisnis adalah untuk memuaskan karyawannya untuk mengatasi lingkungan yang terus berubah dan berkembang dan untuk mencapai kesuksesan dan tetap dalam persaingan. Dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menyediakan kondisi kerja yang baik. 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. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dengan mendorong orang untuk berkontribusi lebih banyak untuk pekerjaan mereka dan dapat membantu mereka dalam pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memotivasi karyawan mereka untuk bekerja keras guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, kemudian metode yang digunakan juga sama. Namun perbedaanya adalah objek penelitian.

5. Hamdan dkk. (2016)

   Penelitian dengan judul "*Jordanian Nursing Work environment, Intent ti Stay, and job Satisfaction"* ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hamdan dkk. Pada tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja keperawatan, kepuasan kerja perawat, dan niat untuk tinggal untuk perawat yang berlatih di rumah sakit

di Yordania. Desain survei *quantitative descriptive cross-sectional* digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei didistribusikan ke 650 perawat terdaftar yang bekerja di tiga rumah sakit di Yordania. Model regresi linier multivariat digunakan untuk mengeksplorasi hubungan di antara lingkungan kerja keperawatan, kepuasan kerja, dan niat untuk tetap, menyesuaikan untuk jenis unit. Dalam penelitian ini menunjukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja perawat dan lingkungan kerja kemudian lingkungan kerja keperawatan juga dikaitkan secara positif dengan niat untuk tinggal perawat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berhubungan positif dengan niat untuk tetap tinggal dan kepuasan kerja perawat. Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja untuk membuat karyawan merasa lebih puas dan memiliki niat untuk tetap tinggal tinggi. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, kemudian metode yang digunakan juga sama. Namun perbedaannya adalah objek penelitian.

6. Nguyen dkk. (2015)

Penelitian yang berjudul "*Would Better Earning, Work Environment, and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam"* adalah penelitian yang dilakukan oleh Nguyen dkk pada tahun 2015. Isi dari penelitian ini diantaranya dalam ekonomi yang kompetitif dan global saat ini, telah terjadi penekanan yang konstan pada penciptaan dan pemeliharaan sistem kerja

berkinerja tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi adalah apa yang diinginkan oleh para manajer untuk semua level. Selain kemampuan, motivasi memiliki dampak tertentu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji dampak dari penghasilan, lingkungan kerja, dan peluang promosi pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga 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. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, kemudian metode yang digunakan juga sama. Namun perbedaannya adalah objek penelitian

7. Ashiedu (2015)

   Penelitian yang diilakukan oleh Ashiedu (2015) adalah penelitian dengan judul "*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"*. 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 untuk variabel budaya organisasi sedanggan 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. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan memliki 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja, kemudian perbedaannya penelitian in dilakukan pada karyawan bank, sementara penelitian yang penulis lakukan ditujukan pada karyawan BULOG.

8. Wambugu (2014)

   Penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) berjudul " Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant". 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. Penelitiian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Kipevu II yang berjumlah 63 karyawan. Setelah mendapatkan data, data dianalisis dengan menggunakan SPSS IBM 22 kemudian menunjukan bahwa terdapat

hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan penulis adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan, kemudian perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) diilaksanakan di Kipevu II yang merupakan perusahaan bergerak di bidang pertanian dan penelitian yang penulis laksanakan pada karyawan BULOG.

9. Chaudhry dkk (2017)

Penelitian dengan judul *"Impact working environment and training & developmenton organization performance through mediating role of employee enggagment and job satisfaction"* adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Chaudhry dkk pada tahun 2017. 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.

10. Javed (2014)

Peneitian yang dilakukan oleh Javed dkk pada tahun 2014 adalah penelitian yang berjudul *"Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions"*. Tujuan dari penelitian ini adalah 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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Kemudian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik survey. Sementara itu perbedaannya adalah objek penelitian.

11. Jayaweera dkk. (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera pada tahun 2015 adalah penelitian yang berjudul *"Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England"*. Tujuan dari penelitian ini adalah 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 menunjukan

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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya 2 variabel yang sama yaitu kinerja dan lingkungan kerja. Sementara itu persamaan lainya adalah teknik yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitiannya.

12. Salunke (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Salunke pada tahun 2015 adalah penelitian dengan judul "*Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India"* penelitian ini 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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah 2 variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja,dan pendekatan penelitian. Sementara itu, perbedaanya adalah objek penelitian.

13. Platis dkk (2015)

Penelitian yang dilakukan Platis dkk pada tahun 2015 adalah penelitian yang berjudul *"Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services*". 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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah adanya 2 variabel yang sama yaiti kepuasan kerja dan kinerja, juga pendekatan penelitiannya. Kemudian perbedaanya adalah objek penelitian. Dalam penelitian ini, objeknya dalah perawat di kantor peayanan kesehatan, sementara penulis akan menggunakan karyawan BULOG divre Jawa Timur sebagai objek.

14. Pitaloka (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka pada tahun 2014 adalah penelitian dengan judul *"The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors".* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja, komitmen dan OCB (*Organization Citizenship Behavior*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuanttatif dengan menyebarkan kuesioner pada 162 responden secara langsung dan ada juga yang menggunakan email. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja, komitmen dan OCB (*Organization Citizenship Behavior*). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, juga pendekatan penelitiannya yaitu kuantitatif. Sementara itu

perbedaanya yaitu objek penelitian. Dalam penelitian ini, objeknya adalah auditor internal, sementara penulis akan menggunakan karyawan BULOG divre Jawa Timur sebagai objek.

15. Pawirosumarto dkk (2017)

    Penelitian dengan judul "*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"* adalah penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dkk. Peneltian 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 kesioner yang kembali. Penelitian ini dilakukan di Paradaor Hotels and Resort, 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.

16. Fadlallh (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlallh pada tahun (2015) adalah penelitian dengan judul "*Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Sudies University of Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj"* tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja kayawan. Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 86 staf pengajar di Univesitas Salman Bin Abdul Aziz Al Aflaj. Setelah data diperoleh, data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukan terdapat hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja karyawan. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS sebagai alat analisis data dan terdapat 2 variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan knerja. Sementara itu perbedaanya adalah objek penelitian.

17. Suntari dan Rasto (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Suntari dan Rasto pada tahun 2018 adalah penelitian dengan judul Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode survey explanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model likert scale. Responden adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkalpinang. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian

diperoleh bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat 2 variabel yang sama dan pendekatannya yaitu kuantittif. Kemudian perbedaannya adalah objek penelitian.

Tabel 2.1 Review Jurnal

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Khuzaeni dkk. (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 (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 9, Issue 2 (Mar. – Apr. 2013), PP 49-54 www.iosrjournals.org	1. Budaya Kerja (Robbin 2002) 2. Stress Kerja (Bunk dkk, 1998) 3. Kepuasan Kerja (Hasibuan, 2001) 4. Kinerja (Bernardin dan Russel 1993)	1. Budaya kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja 2. Stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja 3. Budaya kerja mempengaruhi kinerja, stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja 5. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja
2.	Syahrum dkk. (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*	1. Kompetensi (Makmur, 2013) 2. Budaya Organisasi (Tika, 2008) 3. Iklim organisasi (Simamora, 2006) 4. Kepuasan Kerja (Rivai,	1. Kompetensi berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. 3. Iklim organisasi berpengaruh pada

	International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 5 Issue 4 || April. 2016 || PP—52-64	2009) 5. Kinerja (Rivai, 2009)	komitmen organsasi, kepuasan kerja dan kinerja 4. Komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan
3.	Fadlallh (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 Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349–5219	1. Kepuasan kerja (Hezberg dkk., 1959) 2. Kinerja (Locke, 1960)	Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja.
4.	Hardiyono dkk. (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)	1. Kinerja (Widodo, 2015) 2. Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011) 3. Budaya organisasi (Riani, 2011) 4. Kepuasan kerja (Handoko, 2012)	1. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja 2. Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja 3. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja
5.	Ashiedu (2015) *Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction: A Critical Source of Competitive Advantage. A*	1. Budaya Organisasi (Guknect dan Miller, 2002) 2. Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

	Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom International Journal of Economics & Management Sciences Volume 4 • Issue 7 • 1000272 ISSN: 2162-6359 IJEMS, an open access journal.	(Penington dan Rilley, 2014)	
6.	Wambugu (2014) *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila – Kipevu Ii Power Plant)* European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.32, 2014	1. Budaya Organisasi (Farooq dkk, 2008) 2. Kinerja (Asimkhan, 2005)	Terdapat pengaruh antara budaya organisasi pada kinerja.
7.	Jayaweera dkk. (2015) *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England* International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education	1. Lingkungan kerja (Arsalani dkk. 2011) 2. Motivasi 3. Kinerja (Borman dan Motowidlo, 1993)	1. Lingkungan kerja berpengaruh pada inerja 2. Lingkungan kerja berpengarug pada mtivasi 3. Motivasi dapat menjadi mediator dari pengaruh lingkungan kerja pada kinerja
8.	Javed (2014) *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*	1. Kepuasan kerja (Spector, 1997) 2. Loyalitas (Grissafe, 2001)	1. Terdapat hubungan signifikan antara pemberdayaan, lingkungan kerja, loyalitas pada kepuasan kerja

	International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2	3. Turnover (Tett dan Meyer. 1993) 4. Empowerment (wilkson, 1998)	2. Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja pada kinerja
9.	Salunke (2015) *Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, In*dia Published by: Abhinav Publication Online ISSN-2320-0073 Volume 4, Issue 5	1. Lingkungan kerja (Robbins, 2001) 2. Kepuasan kerja (Rotmanz dan Coetzer, 2002)	Terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja
10.	Chaudry dkk. (2017) *Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Satisfaction* European Journal of Training and Development Studies Vol.4, No.2, pp.33-48, April 2017	1. Performance (Kalimullah dkk., 2010) 2. Employee enggagment (Truss dkk., 2006) 3. Kepuasan kerja (Lies dkk., 2009) 4. Lingkungan kerja (chan dan Huak, 2004) 5. Pelatihan (Lard dkk. 2003)	1. Lingkungan kerja, pelatihan, employee engagement, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja 2. Kepuasan kerja dan employee engagement dapat menjadi mediator dari pengaruh lingkungan kerja, pelatihan pada kinerja.
11.	Platis dkk. (2015) *Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services* International Conference on Strategic Innovative Marketing, IC-SIM 2014, September 1-4, 2014, Madrid, Spain doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.122	1. Kepuasan kerja (Lu dkk., 2012) 2. Kinerja (Uruh dan Nooney, 2011)	Terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja pada kinerja

	6		
12.	Pitaloka dan Sofia (2014) *The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors* *International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 2 (Dec.) ISSN 2289-1552*	1. Lingkungan kerja (Mehoob dan Bhutto, 2012) 2. Kepuasan Kerja (Nadiri dan Tanove, 2010) 3. Comitmen organisasi (Allameh, 2001) 4. OCB (Organ, 1998)	Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja
13.	Pawirosumarto dkk. (2017) *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* Emerald publishing limited	1. Gaya kepemimpinan (Kristanti dan harahap, 2012) 2. Budaya organisasi (Marta dan Suhartomo, 2011) 3. Kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2008) 4. Kinerja (Gordon, 2000)	1. Lingkungan kerja, gaya kepemimpindan dan budaya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja. Kepuasan dapat menjadi mediator dari pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja.
14.	Hamdan dkk. (2016) *Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction* Journal of Nursing Scholarship, 2017; 49:1, 103–110. 103 C _ 2016 Sigma Theta Tau International	1. Lingkungan kerja (Quin dan spared, 1974) 2. Keinginan untuk tinggal (Omari dan Al zaru, 2009) 3. Kepuasan kerja (Quin,	1. Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh pada keninginan untuk tetap tinggal di perusahaan

		1972)	
15.	Nguyen dkk. (2015) *Would Better Earning, Work Environment,* *and Promotion Opportunities Increase Employee Performance? An Investigation in State and Other Sectors in Vietnam* Springer Science+Business Media New York 2014 DOI 10.1007/s11115-014-0289-4	1. Kinerja (Dessler, 2012) 2. Lingkungan kerja (blumberg dan pringle, 1982) 3. Promosi (Gibson 1997)	Lingkungan kerja dan promosi berpengaruh positif pada kinerja
16.	Raziq dan Maulabakhsh (2014) *Impact of Working Environment on Job Satisfaction* Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725 Published bt elsevier	1. Kepuasan kerja (Vroom, 1964) 2. Lingkungan kerja (Sousa Pouza, 2000)	Lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja
17.	Suntari dan Rasto (2018) *Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1_No.2_hal. 86-91_Januari 2018	1. Kepuasan Kerja (Smith dkk. 1969 dalam Luthans 2006) 2. Kinerja (Hubbies, 2007)	

Sumber : data sekunder, 2018

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam

rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain mengenai Sumber Daya Manusia diutarakan oleh Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurusi relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Yang ketiga, pengertian Manajemen Sumber Daya Manusisa adalah pengertian menurut Hasibuan (2014) bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya Manusia Memiliki beberapa fungsi penting yang membuat praktek tersebut sangat vital di sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
    - Perencanaan sumber daya manusia
    - Analisis jabatan
    - Penarikan pegawai
    - Penempatan kerja
    - Orientasi kerja
2) Pengembangan tenaga kerja mencangkup :
    - Pendidikan dan pelatihan
    - Pengembangan
    - Penilaian prestasi kerja

3) Pemberian balas jasa mencangkup :

- Balas jasa langsung yang terdiri dari gaji/upah dan insentif
- Balas jasa tidak langsung yang terdiri dari *benefits* dan *services*

4) Integrasi mencangkup :

- Kebutuhan karyawan
- Motivasi kerja
- Kepuasan kerja
- Disiplin kerja
- Partisipasi kerja

5) Pemeliharaan tenaga kerja mencangkup :

- Komunikasi kerja
- Kesehatan dan keselamatan kerja
- Pengendalian konflik kerja
- Konseling kerja

6) Pemisahan tenaga kerja yang mencangkup pemberhentian karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

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. Pengertian lain menuju pada pengertian yang 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

perkerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Menurut Bernardin dan Russell (1998), indikator dari kinerja karyawan diantaranya :

1) Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2) Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu, merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4) Efektivitas biaya, merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5) Hubungan antar perseorangan, merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2.2.1 Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2014) dibagi menjadi 2 kelompok diantaranya

1) Metode tradisional

   Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan yang diterapkan secara sistematis atau tidak sistematis. Yang termasuk dalam metode penilaian tradisional diantaranya:

   - *rating scale*
   - *employee comparation*
   - *check list*
   - *freedom essay*
   - *critical incident*

2) Metode modern

   Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kayawan. Yang termasuk dalam metode penilaian modern diantaranya :

   - *Assesment Centre*
   - *Management by objective*
   - *Human asset accounting*

2.2.2.2 Dasar Penilaian kinerja

Menurut Dessler (2015) alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Dasar keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian kinerja
2) Penilaian memainkan peran sentral dalam manajemen kinerja. Manajemen kinerja berarti secara terus-menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3) Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengkoreksi adanya defisiensi dan menguatkan kekuatan bawahan
4) Memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya
5) Memungkinkan penyedia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.2.3 Budaya Organisasi

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. Pengertian lain diutarakan oleh Robbins (2002) yang menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pendapat ketiga 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 menyelesaiakan berbagai persoalan yang berkaitan 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

2.2.3.1 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) ada 7 dimensi budaya organisasi diantaranya :

1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
    a) Karyawan diberi kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru
    b) Karyawan diberi dukungan untuk mengambil keputusan
    c) Karyawan berani mengambil resiko dalam tanggung jawabnya
2) Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
    a) Karyawan mampu bekerja tepat waktu
    b) Kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaannya
    c) Karyawan mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan rinci
    d) Hasil kerja karyawan dapat dijelaskan secara rinci kepada pimpinan
3) Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
    a) Karyawan dapat memenuhi target pekerjaannya

b) Berfokus pada target yang akan ditetapkan

c) Bekerja secara optimal bagi organisasi

d) Pimpinan memonitor kinerja karyawan

4. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.

a) Terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja

b) Terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan

c) Organisasi memberikan tunjangan kinerja kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

5. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

a) Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok

b) Koordinasi berjalan dengan baik antar kelompok

c) Kebersamaan antar anggota tim terjalin dengan baik

6. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.

a) Setiap karyawan memiliki target yang jelas

b) Karyawan memiliki semangat bekerja keras

c) Karyawan mampu memberikan prestasi kerja.

d) Karyawan berkompetisi untuk berkinerja maksimal

e) Memanfaatkan waktu untuk hal-hal positif

7. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.
    a) Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
    b) Organisasi menyediakan informasi tentang pekerjaan

2.2.3.2 Manfaat Budaya Organisasi

1) Penentu batas-batas, maksudnya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2) Memuat rasa identitas anggota organisasi.
3) Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial, kultur adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
5) Kultur mendefinisikan aturan main, yang maksudnya beberapa aturan yang tidak terlihat tercermin dalam budaya yang dipegang.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengertian lain menurut Nitisemito (1991) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala seuatu yang ada disekitar

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya :

1) Kenyamanan pusat kerja
2) Kenyamanan peralatan kerja
3) Tingkat temperatur
4) Kelembaban
5) Sirkulasi udara
6) Pencahayaan
7) Kebisingan
8) Getaran mekanik
9) Bau tidak sedap

2.2.4.2 Lingkungan Kerja Non Fisisk

Yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atauun hubungan dengan bawahan. Indikator dalam lingkungan kerja non fisik diantaranya :

1) Struktur kerja
2) Tanggung jawab kerja

3) Perhatian dan dukungan pemimpin
4) Kerjasama antar kelompok
5) Kelancaran komunkasi

2.2.4.3 Beberapa hal yang perlu diperhatikan pada lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1991) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun lingkungan kerja yang baik diantaranya:

1) Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai
2) Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan bekerja
3) Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan
4) Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan
5) Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira
6) Jaminan terhadap kemanan menimbulkan ketenangan
7) Kebisingan akan menganggu konsentrasi

2.2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaannya. 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 perkerjaanya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1996 dalam Luthans 1998) indikator kepuasan kerja meliputi:

1) Pekerjaan itu sendiri
    a) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab lebih besar
    b) Kesempatan untuk belajar
    c) Menyediakan individu dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan
2) Gaji/Upah
    b) Pemberian gaji/upah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan
    c) Pemberian gaji/upah disesuaikan dengan kemampuan karyawan
    d) Keadilan dalam pemberian gaji/upah
    e) Gaji yang diberikan sesuai dengan standar
3) Peluang Promosi
    a) Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.
    b) Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan.
4) Pengawasan
    a) Dukungan dari atasan
    b) Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan pada saat kerja
    c) Pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan

5) Rekan Kerja

a) Dukungan dari rekan kerja

b) Kekeluargaan terjalin dengan baik di tempat kerja

c) Ada bantuan dari sesama rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan

2.2.6 BULOG Divre Jawa Timur

BULOG (Badan Urusan Logistik) Divisi Regional Jawa Timur adalah Badan Usaha Milik Negara yang mengontrol logistik 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 0rang), bidang administrasi dan keuangan (28 orang), bidang komerial dan pengembangan bisnis (12 oramg) dan yang terakhir bagian pengawas intern (11 orang). Dari 81 orang sisannya menjabat sebagai kepala divre, wakilnya dan sekertaris divre.

Bidang bidang pengadaan memiliki tugas untuk menganalisa harga pasar, pengadaan gabah/beras, dan pengadaan pangan lain. Bidang operasional dan pelayanan publik bertanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan penggudangan, penyediaan angkutan, penyimpanan, pengendalian mutu serta menyalurkan bahan makanan pada publik. 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 pengelolaan SDM dan hukum, kesekretariatan dan hubungan masyarakat serta bagian umum, keuangan, perpajakan dan manajemen resiko. BULOG Divisi Regional Jawa Timur memiliki visi, misi dan nilai-nilai yang tercermin dalam aktifitas operasi dan diamalkan oleh seluruh karyawan BULOG Divisi Regional Jawa Timur diantaranya :

2.2.6.1 Visi

Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

2.2.6.2 Misi

1) Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat
2) Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegarasi;
3) Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan;
4) Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

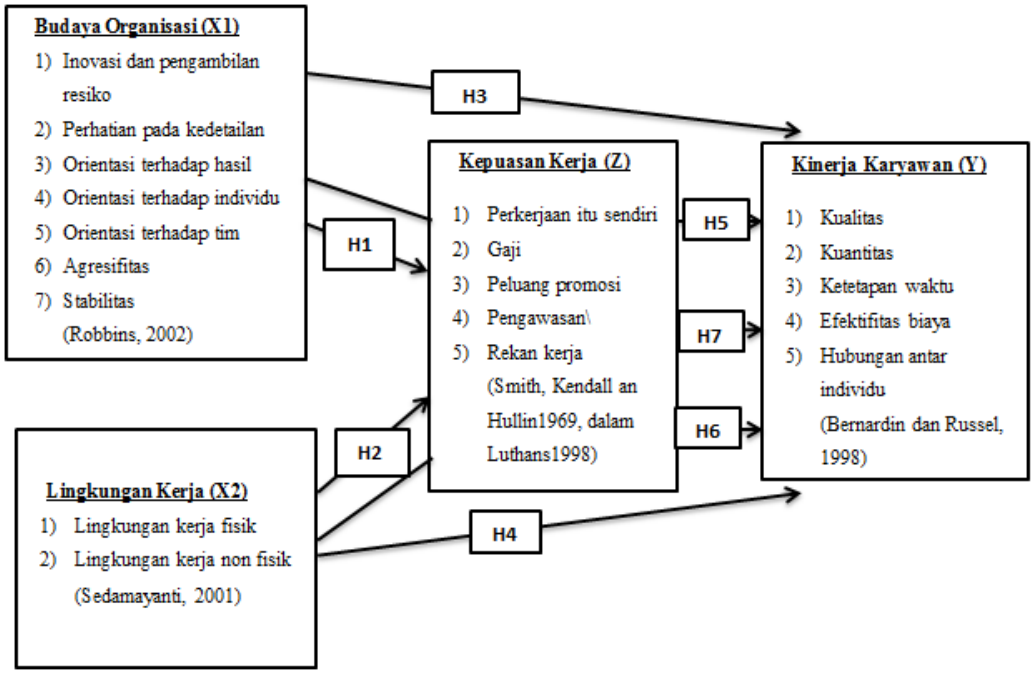
2.2.6.3 Nilai-Nilai Perusahaan

1) Integritas : Konsisten antara ucapan dan perilaku sesuai dengan norma dan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

2) Profesional : Bekerja cerdas berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab.
3) Dinamis : Selalu bersemangat untuk tumbuh dan berkembang menjadi yang terbaik.
4) Peduli : Memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta memberi solusi terbaik kepada pemangku kepentingan.
5) Totalitas : Mendayagunakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada serta bersinergi untuk mencapai tujuan Perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran diatas berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dengan keterangan sebagai berikut :

1) X_1-Z : Khuzaeni (2013), Syahrum dkk. (2016), Hardiyono dkk. (2017), Pawirosumarto (2017) Ashiedu (2015)
2) X_1-Y: Khuzaeni (2013), Syahrum dkk. (2016), Hardiyono dkk. (2017), Pawirosumarto (2017) Wambugu (2014)
3) X_2-Z : Hardiyono dkk. (2017), Chaundry dkk. (2017), Salunke (2015), Pitaloka (2014) Raziq dan Maulbakhsh (2015), Hamdan dkk. (2016)
4) X_2-Y: Hardiyono dkk. (2017), Chaundry dkk (2017), Jayaweera (2015), Nguyen dkk. (2015)
5) Z-Y : Khusaeni (2013), Syahrm dkk. (2016), Hardiyono (2017), Javed dkk. (2014), Platis dkk. (2015), Fadlallh (2014)

6) X_1-Z-Y : Hardiyono (2017), Pawirosumarto (2017), Syahrum (2016)
7) X_2-Z-Y : Hardiyono (2017), Pawirosumarto (2017), Chaundry dkk. (2017)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis dibentuk dari beberapa penelitian yang telah dilakuakn sebagai berikut :

2.4.1. 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 sedanggan 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 Syahrum dkk. (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensi, 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 menunjukan adanya pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja.

H1 : Terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja

2.4.2. Pengaruh Lingungan 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 (2105) 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 hipotesisi diatas 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. Penelitiian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Kipevu II yang berjumlah 63 karyawan. Setelah mendapatkan data, data dianalisis dengan menggunakan SPSS IBM 22 kemudian menunjukan 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 Syahrum dkk. (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensi, 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 menunjukan adanya pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja.

2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja didasai 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 menunjukan 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 dilkuakan oleh Pawirosumarto (2017) adalah penelitian yang mendukung adanya pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja.

H4 : Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja

2.4.5. 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. Penelitia 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), Syahrum dkk. (2016) juga mendukung adanya hipotesis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja.

H5 : Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja

2.4.6. 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 kesioner yang kembali. Penelitian ini dilakukan di Paradaor Hotels and Resoert, 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 organisai 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 oelh Hardiyono (2017) dan Syahrum (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.

2.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Adanya hipotesisi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening didukung oleh bebebrapa 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, ada bebeapa pendekatan yang dapat dipakai. Menurut Arikunto (2002), terdapat dua jenis metode yang digunakan yaitu, metode kuantitatif dan metode kualitatif. Untuk peneltian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kuncoro (2007) bahwa metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi dimana pendekatan ini berangkat dari data.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di BULOG Divisi Regional Jawa Timur. BULOG (Badan Urusan Logistik) Divisi Regional Jawa Timur adalah Badan Usaha Milik Negara yang mengontrol logistik di kawasan Jawa Timur.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Cresswell (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, ada beberapa jenis variabel yang digunakan di antaranya :

3.3.1 Variabel Independen

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 mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif.

3.3.2 Variabel Dependen

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.

3.3.3 Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2007) variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1 Budaya Organisasi (X_1)

Menurut Robbins (2002) menjelaskan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2) Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3) Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4) Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
5) Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6) Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7) Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

3.4.2 Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator dari lingkungan kerja di antaranya :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung

2) Lingkungan Kerja Non Fisisk

Yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3.4.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1969 dalam Luthans 1998), kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Indikator kepasan kerja diantaranya :

1) Pekerjaan itu sendiri. Indikator mengacu pada kesempatan untuk menerima tanggung jawab lebih besar, kesempatan untuk belajar dan menyediakan individu dengan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan.
2) Gaji/Upah. Indikator ini Indikator mengacu pada pemberian gaji/upah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pemberian gaji/upah disesuaikan dengan kemampuan karyawan, keadilan dalam pemberian gaji/upah dan gaji yang diberikan sesuai dengan standar
3) Peluang Promosi. Indikator ini Indikator mengacu pada keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan dan kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan.

4) Pengawasan. Indikator ini Indikator mengacu pada dukungan dari atasan, kemampuan atasan untuk memberikan bantuan pada saat kerja, pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan
5) Rekan Kerja. Indikator ini Indikator mengacu pada dukungan dari rekan kerja, kekeluargaan terjalin dengan baik di tempat kerja dan ada bantuan dari sesama rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.

3.4.4 Kinerja Karyawan (Y)

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. Indikator dari kinerja karyawan diantaranya :

1) Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2) Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu, merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4) Efektivitas biaya, merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan

dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5) Hubungan antar perseorangan, merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Arikunto (1993), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat lain menyebutkan mengenai populasi yaitu Sekaran dan Bougie (2013), Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BULOG divre jawa timur Surabaya sejumlah 81 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pendapat lain disampaikan oleh Arikunto (1993), sampel adalah sebagian

atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan BULOG Divre Jawa Timur sejumlah 81 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran (2006) Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sensus. Sensus adalah investigasi dari semua elemen individu sehingga membentuk populasi (Zickmund dkk, 2009). Jumlah karyawan di BULOG Divre Jawa Timur adalah sebanyak 81, sehingga dengan menggunakan teknik sensus, maka penuis akan mengambil seluruh karyawan sebagai sampel.

3.6 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis daya yaitu data primer dan data sekunder.

3.6.1 Jenis Data

3.6.1.1 Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), bahwa data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan studi spesifik. Pendapat lain menurut Sugiyono (2014) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.6.1.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pendapat lain disampaikan oleh Sekaran dan Bougie (2013) bahwa Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder adalah data yang penulis ambil dari BULOG Divre Jawa Timur dan beberapa dari internet.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Kemudian skala dalam penelitian menggunakan skala likert yaitu skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak sutuju dengan pernyataan pada 5 (lima) titik skala.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pendapat lain menurut Arikunto (1993) bahwa uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai intrumen. Dalam uji ini, setiap item akan

diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabiltas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1993). Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach.* Keputusan pengujiannya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan *reliable* (Sugiyono, 2007)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal (Ghozali, 2013).

3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas 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). Dasar analisis untuk pengujian ini sebagai berikut :

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.1.3 Uji Multikolinearitas

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

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2007), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergantungnya (Y).

3.8.3 Uji Hipotesis

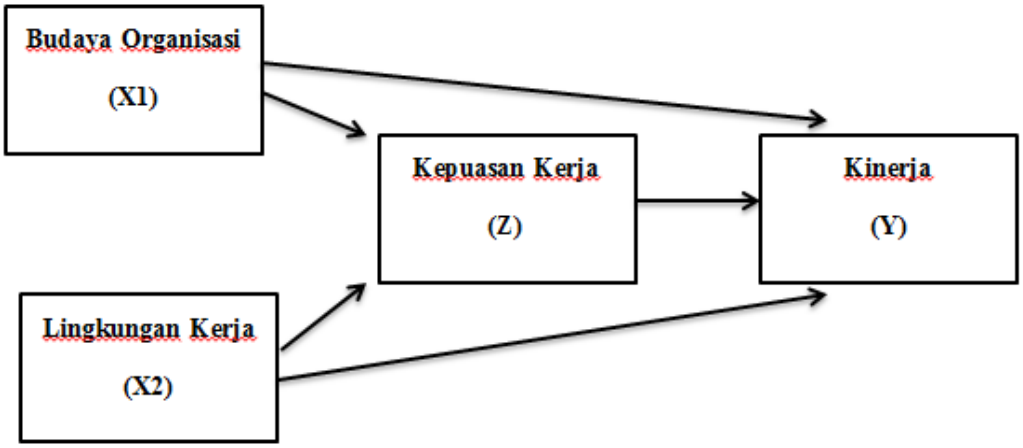
3.8.3.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah H0 : ßi = 0, artinya apakah suatu variabel

independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen Uji statistik t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penejelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007)

3.8.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur *(path analysis).*



Gambar 3.1 Analisis Jalur

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai analisa dari hasil data yang diperoleh. Data yang didapat dari menyebarkan kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS 23. Dari 81 kuesioner terdapat 61 yang kembali dan disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner Penelitian

No	**Keterangan**	**Jumlah**	**Prosentase (%)**
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	81	100
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	61	75,3
3.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	20	24,7

Sumber : data primer yang diolah 2018

Didalam kueioner terdapat 48 pertanyaan. 48 poin tersebut mewakili 4 vatiabel diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Distribusi berdasarkan variabel adalah 16 pertanyaan untuk budaya organisasi, 9 pertanyaan untuk lingkungan kerja, 12 pertanyaan untuk kepuasan kerja dan 11 pertanyaan untuk inerja. Rekapan distribusi pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi pertanyaan berdasar variabel

No	**Variabel**	**Jumlah**
1.	Budaya organisasi	16
2.	Lingkungan kerja	9
3.	Kepuasan kerja	12
4.	Kinerja	11
	Total Pertanyaan	48

Sumber : data primer yang diolah 2018

Data tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS 23 dan memiliki hasil sebagai berikut :

4.1 HasilUji validitas dan relialibilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment.* Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid Azwar (2009). Pengujian lain juga dapat dilakukan dengan manilai r-tabel dan r-hitung. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (rhitung > rtabel) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap valid atau sahih. Begitu juga sebaliknya apabila rhitung lebih kecil dari rtabel (rhitung < rtabel) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid/gugur. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru	0,451	0,061	Valid
2.	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil Keputusan	0,415	0,061	Valid

3.	Saya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,618	0,061	Valid
4.	Saya dapat menjelaskan hasil kerja saya secara rinci dan dapat dipertanggung jawabkan kepada atasan saya	0,685	0,061	Valid
5.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya	0,601	0,061	Valid
6.	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi	0,508	0,061	Valid
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,617	0,061	Valid
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	0,574	0,061	Valid
9.	Saya Memiliki semangat kerja dalam bekerja	-0,179	0,061	**Tidak Valid**
10.	Saya berkonstribusi pada organisasi secara maksimal dilihat dari prestasi kerja saya	-0,110	0,061	**Tidak Valid**
11.	Saya berkompetisi untuk berkinerja secara maksimal	0,363	0,061	Valid
12.	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif	0,397	0,061	Valid
13.	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok	0,662	0,061	Valid
14.	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok	0, 568	0,061	Valid
15.	Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,598	0,061	Valid
16.	Organisasi menyediakan informasi-informasi terkait dengan pekerjaan	0,455	0,061	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel Budaya organisasi, terdapat 1 sampai dengan 16 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_1), terdapat 2 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu butir 9 dan 10, terbukti dengan (rhitung > rtabel) kecuali untuk dua butir

yang disebutkan, sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 4.4 Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

N0	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja	0,739	0,061	Valid
2.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan sirkulasi udara yang baik	0,802	0,061	Valid
3.	Perusahaan memperhatikan pencahayaan yang cukup	0,763	0,061	Valid
4.	Perusahaan memperhatikan tingkat kebisingan yang rendah	0,809	0,061	Valid
5.	Perusahaan memperhatikan tingkat kebersihan	0,797	0,061	Valid
6.	Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan pegawai	0,507	0,061	Valid
7.	Pemimpin memberikan dukungan pada bawahan	0,539	0,061	Valid
8.	Terjalin kerja sama antar kelompok dengan baik	0,469	0,061	Valid
9.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan	0,470	0,061	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat 1 sampai dengan 9 pernyataan untuk variabel lingkugan kerja (X_2), seluruh butir pertanyaan dnyatakan valid, terbukti dengan (rhitung > rtabel) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel lingkungan kerja

. **Tabel 4.5 Analisis Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

N0	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	0,472	0,061	Valid
2.	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	0,409	0,061	Valid
3.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan	0,269	0,061	Valid
4.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	0,404	0,061	Valid
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR)	0,359	0,061	Valid
6.	Terdapat Keterbukaan dalam hal program promosi jabatan	0,702	0,061	Valid
7.	Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan	0,779	0,061	Valid
8.	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	0,579	0,061	Valid
9.	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	0,569	0,061	Valid
10.	Atasan mengawasi kinerja saya	0,596	0,061	Valid
11.	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	0,428	0,061	Valid
12.	Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	0,326	0,061	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat 1 sampai dengan 12 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), seluruh butir pertanyaan dnyatakan valid, terbukti dengan (rhitung > rtabel) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja

N0	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja	0,507	0,061	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0,568	0,061	Valid
3.	Saya cermat dan teliti dalam bekerja	0,701	0,061	Valid
4.	Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan sebelumnya	0,778	0,061	Valid
5.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	0,626	0,061	Valid
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,750	0,061	Valid
7.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	0,428	0,061	Valid
8.	Saya pulang tepat pada waktunya	0,440	0,061	Valid
9.	Saya mampu untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja	0,722	0,061	Valid
10.	Rekan kerja saya memberikan dukungan sehingga memudahkan dalam bekerja	0,460	0,061	Valid
11.	Atasan saya menghargai hasil kerja saya	0,477	0,061	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, terdapat 1 sampai dengan 11 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), seluruh butir pertanyaan dnyatakan valid, terbukti dengan (rhitung > rtabel) sehingga butir-butir pertanyaan di atas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel kepuasan kerja

4.1.2 Hasil Uji Relialibilias

Uji relialibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah instrumen cukup dapat dipercaya atau tidak jika dijadikan sebagai alat

pengumpul data. Menurut Arikunto (1993) Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari tingkat signifikansi (> 0,6), maka jawaban dari para responden pada kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur dinilai atau dinyatakan reliabel. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan jika instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang hampir sama dalam waktu yang berbeda. Selanjutnya atas dasar analisis butir dan uji keandalan yang diperoleh, maka butir-butir yang dinyatakan sahih dan andal ditetapkan sebagai alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, hasil dari uji relialibilitasnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7 Analisis Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,701	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,844	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,709	Reliabel
4.	Kinerja	0,776	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk lima variabel yang diuji, memiliki nilai koefisien *cronbach's*

alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Dalam analisa ini, penulis akan menjelaskan mengenai data deskriptif yang digunakan sebagai dasar untuk membaca hasil dari penelitian. Adapun deskriptif dati data yang diperoleh diantaranya :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat sebagaia berikut :

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-Laki	40	65,57
2.	Wanita	21	34,43

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari tabel diatas, dapat kita lihat karakteristik responden dimana mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 40 orang atau 65,57% kemudian diikuti wanita dengan jumlah 21 atau sebesar 34,43%.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan umur :

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1.	≤25 Tahun	8	13,1
2.	26-35 Tahun	24	39,3

3.	36-45 Tahun	17	27,9
4.	46-55 Tahun	12	19,7

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas umur responden adalah 26-35 tahun dengan jumlah 24 atau sekitar 39,3%, diikuti dengan usia selanjutnya yaitu 36-45 tahun dengan jumlah 17 orang atau sekitar 27,9 persen, selanjutnya 46-55 tahun dengan jumlah 12 orang atau 19,7% dan yang terakhir berada pada umur < 25 tahun dengan jumlah 8 orang atau sekitar 13,1 persen.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah table karakteristik responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	≤1 tahun	4	6,6
2.	2-5 tahun	20	32,8
3.	6-10 tahun	16	26,2
4.	11-15 tahun	5	8,2
5.	16-20 tahun	5	8,2
6.	>20 tahun	11	18

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa masa kerja paling dominan adalah selama 2-5 tahun dengan jumlah 20 orang atau 32,8%, kemudian diikuti 16-10 tahun dengan jumlah 16 orang atau ssebesar 26,2 % sampai pada ututan tersendah yaitu berkerja selama kurang dari 1 tahun yaitu 4 orang atau sbesar 6,6%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA	10	16,4
2.	Diploma	9	14,7
3.	Sarjana (S1/S2/S3)	42	68,9

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

dari tabel diatas dapat dilihat responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 68,9% kemudian sisanya memiliki pendidikan pada tingkat diploma dan SMA.

Tabel 4.12 Data Demografi Paling Dominan

Berikut adalah table rekapitulasi data dempgrafi 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

Tabel diatas menyajian karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk responden dalam penelitian ini adalah laki-laki , usia dominan adalah berkisar dari 26-35 tahun,

kemudian masa kerja yang dominan adalah selama 2-5 tahun dan tingkat pendidikan yang dominana adalah S1 dengan jumlah 42 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban variabel yang dapat ditunjukkan dengan nilai rata rata variabel. Nilai rata- rata yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur yang terdapat pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y). Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan. Dengan berpedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{Skor\ maksimum - Skor\ minimum}{Jumlah\ Kelas} = 0{,}8$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Tabel 4.13 Kelompok Kategori

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah
1,79 s/d 2,59	Rendah
2,60 s/d 3,39	Sedang
3,40 s/d 4,19	Tinggi
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Selain menganalisis kategori tiap item pertanyaan, penulis juga menganalisa rata-rata nilai tiap indikator. Rekapitulasi tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah ada indikator yang memiliki nilai sangat tinggi

atau sangat rendah, sehingga dapat menilai indikator mana yang paling berpengaruh dalam variabel yang dimaksud.

4.2.1.1 Variabel Budaya Organisasi

Analisis deskriptif variabel budaya organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.14. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko							
1.	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru	0	6	8	41	6	3,77	Tinggi
2.	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil keputusan	1	7	11	39	3	3,59	Tinggi
Total		1	13	19	80	9	7,36	
Rata Rata							3,68	Tinggi
	Indikator Perhatian Pada Kedetailan							
3.	Saya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	4	11	38	8	3,82	Tinggi
4.	Saya dapat menjelaskan hasil kerja saya secara rinci dan dapat dipertanggung jawabkan kepada atasan saya	0	4	7	40	10	3,92	Tinggi
Total		0	8	18	78	18	7,74	
Rata Rata							3,87	Tinggi
	Indikator Orientasi Terhadap Hasil							
5.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya	0	0	6	46	9	4,05	Tinggi
6.	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai	0	1	7	41	12	4,05	Tinggi

	tujuan organisasi							
Total		0	1	13	87	21	8,1	
Rata Rata							4,05	Tinggi
	Indikator Orientasi Terhadap Individu							
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	1	2	35	23	4,31	Sangat Tinggi
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	0	0	5	40	16	4,18	Tinggi
Total		0	1	7	75	39	8,49	
Rata Rata							4,245	Sangat Tinggi
Indikator Orientasi Terhadap Tim								
9.	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok	0	20	21	18	2	3,03	Sedang
10.	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok	0	7	20	30	4	3,51	Tinggi
Total		0	27	41	48	6	6,54	
Rata Rata							3,27	Sedang
Indikator Agresivitas								
11.	Saya Memiliki semangat kerja dalam bekerja	0	3	5	42	11	4,00	Tinggi
12.	Saya berkonstribusi pada organisasi secara maksimal dilihat dari prestasi kerja saya	0	0	13	44	4	3,85	Tinggi
13.	Saya berkompetisi untuk berkinerja secara maksimal	0	3	17	37	4	3,69	Tinggi
14.	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif	1	1	14	42	3	3,74	Tinggi

	Total	1	7	49	165	22	15,28	
Rata Rata							3,82	Tinggi
Indikator Stabilitas								
15.	Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	12	40	6	3,80	Tinggi
16.	Organisasi menyediakan informasi-informasi terkait dengan pekerjaan	0	2	14	37	8	3,84	Tinggi
	Total	0	5	26	77	14	7,64	
Rata Rata							3,82	Tinggi
Rata rata total							3,82	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Budaya Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Budaya Organisasi (X_1)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	1	13	19	80	9	122
2.	Perhatian Pada Kedetailan	0	8	18	78	18	122
3.	Orientasi Terhadap Hasil	0	1	13	87	21	122
4.	Orientasi Terhadap Individu	0	1	7	75	39	122
5.	Orientasi Terhadap Tim	0	27	41	48	6	122
6.	Agresivitas	1	7	49	165	22	244
7.	Stabilitas	0	5	26	77	14	122
Budaya Organisasi							976

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.16 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Rata-rata	Keteranngan
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	3,68	Tinggi
2.	Perhatian pada kedetailan	3,87	Tinggi
3.	Orientasi Terhadap Hasil	4,05	Tinggi
4.	Orientasi Terhadap Individu	4,245	Sangat Tinggi
5.	Orientasi Terhadap Tim	3,27	Sedang
6.	Agresivitas	3,82	Tinggi
7.	Stabilitas	3,82	Tinggi
Budaya Organisasi		3,82	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi deskriptif indikator budaya organisasi, dapat dilihat bahwa kualitas budaya organisasi di BULOG Divre Jawa Timur adalah tinggi. Hal tersebut disebabkan rata-rata responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

4.2.1.2 Variabel Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Lingkungan Kerja Fisik							
1.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja	0	2	6	44	9	3,98	Tinggi
2.	Perusahaan memperhatikan	0	5	9	40	7	3,80	Tinggi

	kenyamanan sirkulasi udara yang baik							
3.	Perusahaan memperhatikan pencahayaan yang cukup	1	6	11	38	5	3,66	Tinggi
4.	Perusahaan memperhatikan tingkat kebisingan yang rendah	1	7	12	38	3	3,57	Tinggi
5.	Perusahaan memperhatikan tingkat kebersihan	1	8	8	37	7	3,67	Tinggi
Total		3	35	55	235	38	22,42	
Rata Rata							3,74	Tinggi
	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik							
6.	Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan pegawai	1	2	10	48	0	3,72	Tinggi
7.	Pemimpin memberikan dukungan pada bawahan	0	2	9	44	6	3,89	Tinggi
8.	Terjalin kerja sama antar kelompok dengan baik	0	0	13	45	3	3,84	Tinggi
9.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan	0	1	11	43	6	3,89	Tinggi
Total		1	5	43	180	15	15,34	
Rata Rata							3,84	Tinggi
Rata rata total							3,79	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.18 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Lingkungan Kerja Fisik	3	35	55	235	38	366
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	1	5	43	180	15	244
Lingkungan Kerja							610

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.19 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Rata-rata	Keteranngan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	3,74	Tinggi
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	3,84	Tinggi
Lingkungan Kerja		3,79	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari rekapitulasi deskriptif indikator budaya organisasi, dapat dilihat bahwa kualitas budaya organisasi di BULOG Divre Jawa Timur adalah tinggi. Hal tersebut disebabkan rata-rata responden memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan dalam kuesioner.

4.2.1.3 Kepuasan Kerja

Rekapitulasi analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Indikator Pekerjaan itu sendiri							
1.	Saya memiliki kesempatan untuk	0	3	17	39	2	3,66	Tinggi

	menerima tanggung jawab yang lebih besar							
2.	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	0	3	9	45	4	3,82	Tinggi
Total		0	6	26	84	6	7,48	
Rata Rata							3,74	Tinggi
	Indikator Gaji/Upah							
3.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan	0	4	5	42	10	3,95	Tinggi
4.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	1	9	12	33	6	3,56	Tinggi
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR)	0	2	8	42	9	3,95	Tinggi
Total		1	15	25	117	25	11,46	
Rata Rata							3,82	Tinggi
	Indikator Peluang Promosi							
6.	Terdapat Keterbukaan dalam hal program promosi jabatan	2	8	15	35	1	3,36	Sedang
7.	Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan	2	8	19	31	1	3,34	Sedang
Total		4	16	34	66	2	6,7	
Rata Rata							3,35	Sedang
	Indikator Pengawasan							
8.	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	0	1	7	48	5	3,93	Tinggi

9.	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	0	2	7	46	6	3,92	Tinggi
10.	Atasan mengawasi kinerja saya	0	1	5	50	5	3,97	Tinggi
Total		0	4	19	144	16	11,82	
Rata Rata							3,94	Tinggi
Indikator Rekan Kerja								
11.	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	0	1	4	46	10	4,07	Tinggi
12.	Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	0	0	4	45	12	4,13	Tinggi
Total		0	1	8	91	22	8,2	
Rata Rata							4,1	Tinggi
Rata rata total							3,79	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.21 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Perkerjaan itu sendiri	0	6	26	84	6	122
2.	Gaji/upah	1	15	25	117	25	183
3.	Peluang promosi	4	16	34	66	2	122
4.	Pengawasan	0	4	19	144	16	183
5.	Rekan kerja	0	1	8	91	22	122
Kepuasan Kerja							732

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.22 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Rata-rata	Keteranngan
1.	Perkerjaan itu sendiri	3,74	Tinggi
2.	Gaji/upah	3,82	Tinggi
3.	Peluang promosi	3,35	Sedang
4.	Pengawasan	3,94	Tinggi
5.	Rekan kerja	4,1	Tinggi
Kepuasan Kerja		3,79	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil rekapitulasi deskriptif indikator kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa praktek kepuasan kerja di BULOG Divre Jawa Timur adalah tinggi. Tingginya skor tiap butir pertanyaan membuat rata-rata skor tiap indikator menjadi tinggi. Yang artinya sebagian responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat di kuesioner.

4.2.1.4 Variabel Kinerja

Rekapitulasi deskriptif dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Kategori					Mean	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Indikator Kualitas							
1.	Saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	5	46	10	4,08	Tinggi
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0	1	5	51	4	3,95	Tinggi
3.	Saya cermat dan teliti dalam bekerja	0	4	12	40	5	3,75	Tinggi
Total		0	5	22	137	19	11,78	
Rata Rata							3,93	Tinggi
	Indikator Kuantitas							

4.	Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan sebelumnya	0	1	11	46	3	3,84	Tinggi
5.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	0	0	7	52	2	3,92	Tinggi
Total		0	1	18	98	5	7,76	
Rata Rata							3,88	Tinggi
	Indikator Ketepatan Waktu							
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0	1	10	47	3	3,85	Tinggi
7.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	0	0	9	43	9	4,00	Tinggi
8.	Saya pulang tepat pada waktunya	2	18	12	26	3	3,13	Sedang
Total		2	19	31	116	15	10,98	
Rata Rata							3,66	Tinggi
	Indikator Efektivitas Biaya							
9.	Saya mampu untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja	0	3	12	45	1	3,70	Sangat Tinggi
Total		0	3	12	45	1	3,70	
Rata Rata							3,70	Tinggi
Indikator Hubungan antar perseorangan								
10.	Rekan kerja saya memberikan dukungan sehingga memudahkan dalam bekerja	0	1	10	42	8	3,93	Tinggi
11.	Atasan saya menghargai hasil kerja saya	0	1	9	43	8	3,95	Tinggi
Total		0	2	19	85	16	7,88	
Rata Rata							3,94	Tinggi
Rata rata total							3,82	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

dari analisis deskriptif setiap poin pertanyaan, kemudian penulis melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator dari variabel Kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.24 Tabel Rekapitulasi Nilai Indikator Kinerja (Y)

No.	Indikator	1	2	3	4	5	Total
1.	Kualitas	0	5	22	137	19	183
2.	Kuantitas	0	1	18	98	5	122
3.	Ketepatan Waktu	2	19	31	116	15	183
4.	Efektifitas Biaya	0	3	12	45	1	61
5.	Hubungan Antar Perseorangan	0	2	19	85	16	122
Kinerja							671

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Setelah melakukan rekapitulasi berdasarkan indikator, maka dapat diketahui rata-rata nilai tiap indikator dari variabel Kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.25 Rekapitulasi Deskriptif Indikator Kinerja

No.	Indikator	Rata-rata	Keteranngan
1.	Kualitas	3,93	Tinggi
2.	Kuantitas	3,88	Tinggi
3.	Ketepatan Waktu	3,66	Tinggi
4.	Efektifitas Biaya	3,70	Tinggi
5.	Hubungan Antar Perseorangan	3,94	Tinggi
Kinerja		3,82	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil rekapitulasi deskriptif indikator kinerja, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di BULOG Divre Jawa Timur adalah tinggi. Perolehan skor yang tinggi didapatkan dari rata-tara tiap indicator variabel yang juga menunjukan angka yang tinggi. Angka tersebut mewakili jawaban responden yang sebagian besar setuju atau sangat setuju dengan pernyataan di kuesioner.

4.3 Analisis Kuantitatif

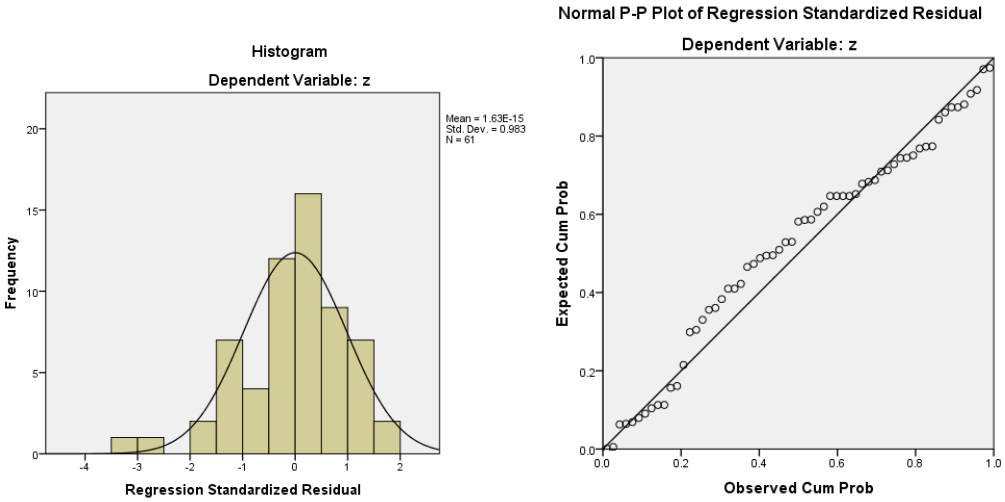
Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja pada kinerja karyawan di BULOG Divre jawa Timur. Penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja yang digunakan untuk memediasi pengaruh-pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja pada kinerja

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data normal atau tidak. Menurut Ghozali (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. Hasil uji normalitas dengan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

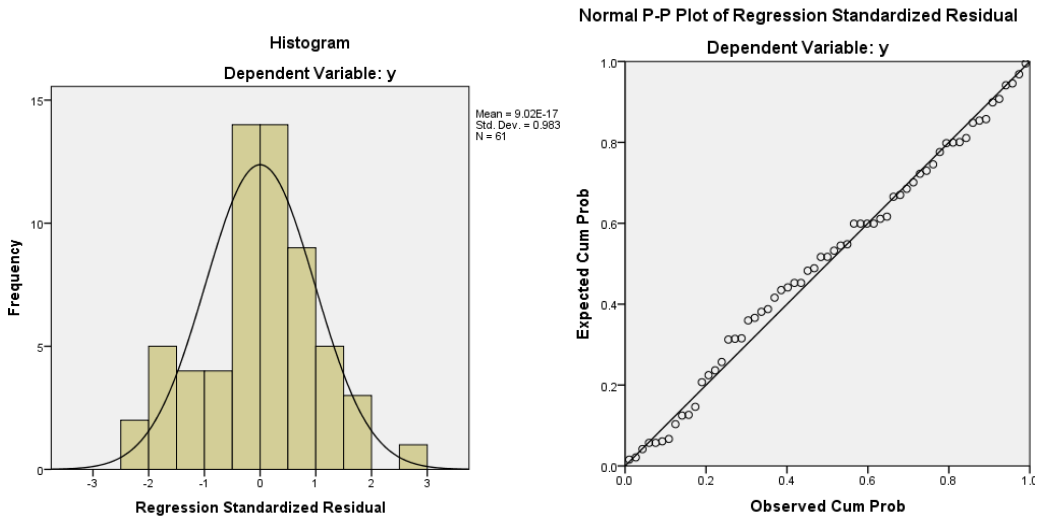
1) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Dari Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov.* Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005).

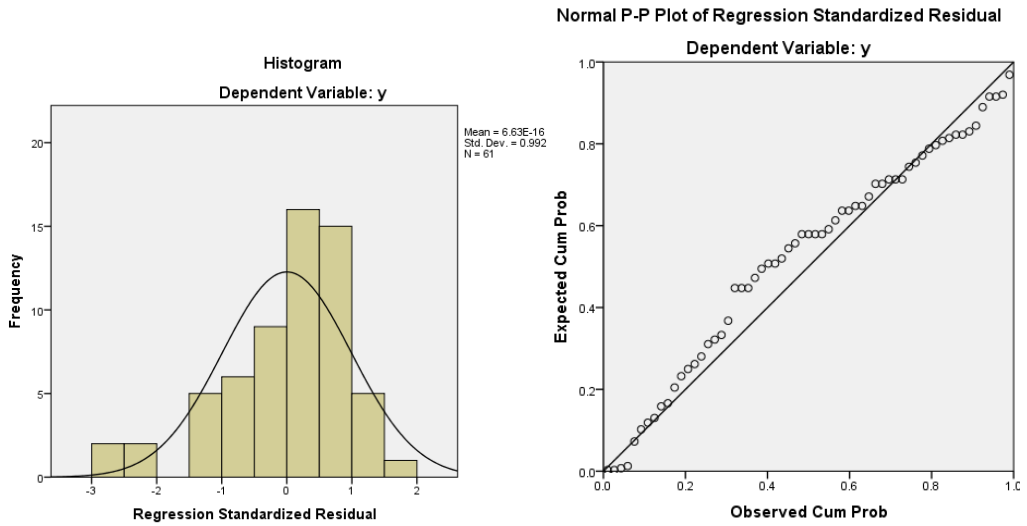
2) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja

Dari Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov.* Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005).

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Dari Gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas

terpenuhi. Demikian juga dari normal *probability-plot* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Pengujian normalitas lainnya pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov.* Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005).

4.3.1.2 Hasil 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 *Variance 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*).

Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolirienalitas Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja pada kepuasan kerja

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.675	1.482
	x2	.675	1.482

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolirienalitas Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja pada Kinerja

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.675	1.482
	x2	.675	1.482

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolirienalitas Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja pada Kepuasan Kerja

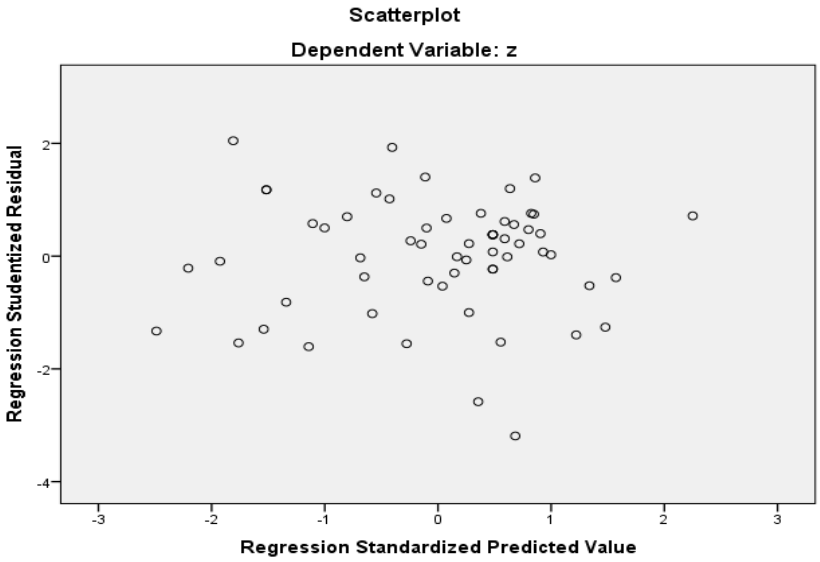
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Z	1.000	1.000

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

4.3.1.3 Uji Heterokedesitas

Uji Heterokedesitas 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 heterokedesitas.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedesitas

Dari gambar 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedesitas terpenuhi.

4.3.1.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah table rekapitulasi hasil uji asumsi klasik :

Tabel 4.29 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinieralitas	Uji Heterokedatisitas
1.	**X1**	Normal	1.461<VIF	Tidak terjadi Heterokedesitas
2.	**X2**	Normal	1.461<VIF	Tidak terjadi Heterokedesitas
3.	**Z**	Normal	1.000<VIF	Tidak terjadi Heterokedesitas
4.	**Y**	Normal	-	Tidak terjadi Heterokedesitas

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

4.3.2 R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.30 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.572[a]	.327	.304	3.30889	.327	14.099

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.33, R^2 = 32,7%. Ini artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusI sebesar 32,7 persen terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 67,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X_1 dan X_2.

Tabel 4.31 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.695[a]	.483	.465	2.70377	.483	27.098

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.33, R^2 = 48,3%. Ini artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh kontribusI sebesar 32,7 persen terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 51,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel X_1 dan X_2.

Tabel 4.32 Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.587[a]	.345	.333	3.01867	.345	31.009

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.33, R^2 = 34,5%. Ini artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh kontribusI sebesar 34,5% terhadap variabel Kinerja (Y) dan 65,5 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel kepuasan kerja.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 24* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Z= a+b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$

$Z = 20{,}031 + 0{,}284\ X_1 + 0{,}362\ X_2$

Dimana:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Xn = Variabel bebas ke.. n

a dan b1 serta b2 = Konstanta

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

   Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kepuasan Kerja) sebesar 20,031

2. Budaya Organisasi (X_1) pada Kepuasan Kerja (Z)

   Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk varibel X_1 sebesar 0,276 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_1) maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Lingkungan Kerja (X_2) pada Kepuasan Kerja (Z)

   Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,370 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 4.34 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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 24* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y= a+b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$

$Y = 10,599 +0,474\ X_1 + 0,305\ X_2$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Xn = Variabel bebas ke.. n

a dan b1 serta b2 = Konstanta

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

   Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kinerja) sebesar 10,599

2. Budaya Organisasi (X_1) pada Kinerja (Y)

   Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk varibel X_1 sebesar 0,474 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_1) maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Lingkungan Kerja (X_2) pada Kinerja (Y)

   Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,305 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 4.35 Hasil Regresi Linear Berganda Kepusan 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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *IBM SPSS Statistics 24* diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y= a + b_1 Z + e$

$Y = 17,133 + 0,587 Z$

Dimana :

Y = Komitmen organisasional

Z = Motivasi Kerja

E = Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstan (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Kinerja) sebesar 17,133

2. Kepuasan Kerja (X_1) pada Kinerja (Y)

   Nilai koefisien Kepuasan Kerja untuk varibel X_1 sebesar 0,587 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja (X_1) maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.3.4 Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah H0 : ßi = 0, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (Ha) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau HA : ßi $\neq$ 0, artinya :

H0 : apabila nilai signifikansi < 0,05 maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja.

Ha : apabila nilai signifikansi > 0,05 terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada kinerja.

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Tabel 4.36 Hasil Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja

Coefficientsa

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

A. Hipotesis 1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisai terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,039 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama** yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan" **terbukti.**

B. Hipotesis 2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.

1) Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,006 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua** yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan dari

variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan" **terbukti.**

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Pada Kinerja

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

Coefficientsa

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

A. Hipotesis 3 : Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisai terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga** yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan" **terbukti.**

B. Hipotesis 4 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,010 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat** yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan" **terbukti.**

3. Pengaruh Kepuasan kerja Pada Kinerja

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Kepusan 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

A. Hipotesis 5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

1) Hipotesis

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

3) Hasil

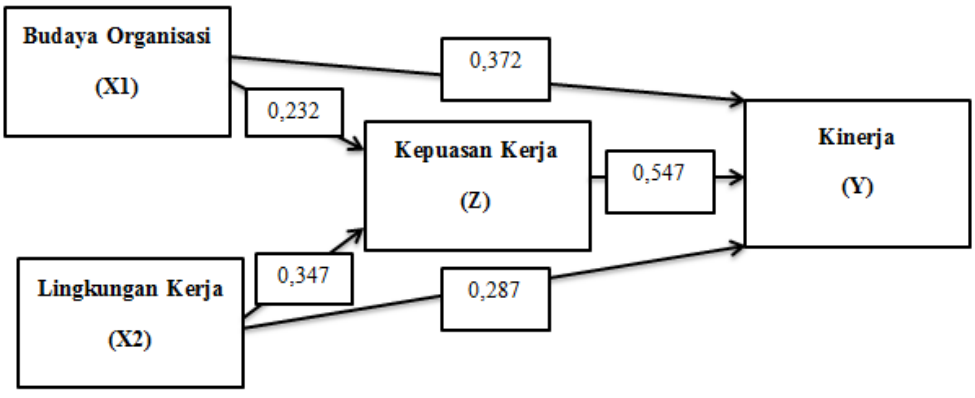
Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima** yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja kerja terhadap kinerja pada karyawan" **terbukti.**

4.3.5 Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Analisis jalur (*path analisis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Uji dalam penelitian ini menggunakan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X -> Z (a) dengan jalur Z -> Y (b) atau ab. Dikatakan variabel tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih baik daripada pengaruh langsung jika nilai Z yang dihasilkan > 1,96 atau < -1,96 (Ghozali, 2011).



Gambar 4.5 Hasil Analisis jalur

1) Pengaruh Langsung

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

$X_1 \rightarrow Z = 0{,}232$

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

$X_2 \rightarrow Z = 0{,}347$

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

$X_1 \rightarrow Y = 0{,}372$

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

$X_2 \rightarrow Y = 0{,}287$

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

$Z \rightarrow Y = 0{,}547$

2) Pengaruh Tidak Langsung

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 l angsung apabila nilai Z yang dihasilkan adalah > 1,96 atau < -1,96. Analisis sobel dalam penelitian ini dapat dilihat sebgai berikut :

Tabel 4.39 Rangkuman Uji Sobel

No	Variabel	Beta X - Z	Beta X - Y	Std. eror X-Z	Std. eror 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

1. **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 "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".**

2. **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 "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".**

Tabel 4.40 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	**Keterangan**	**Hasil**
H1	Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja	**Terbukti**
H2	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja	**Terbukti**
H3	Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja	**Terbukti**
H4	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja	**Terbukti**
H5	Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*	**Terbukti**
H6	Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*	**Terbukti**
H7	Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja	**Terbukti**

Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

4.4 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 4.41 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

Pembahasan dari hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebersar 0,039. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisai terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur "**terbukti".**

Hasil penelitian yang menunjukan bahwa pengaruh dari variabel budaya organisai terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur didukung dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya 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 sedanggan 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 Syahrum dkk. (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensi, 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 menunjukan adanya pengaruh dari budaya organisasi pada kepuasan kerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukan 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 ditunjukan pada hasil, individu atau tim juga agresivitas dan stabilitas karyawan menunjukan 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.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebersar 0,006. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungaan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur "**terbukti".**

Hasil penelitian yang menujukan bahwa terdapat penngarh dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Mulabakhsh (2015) dimana tujuan dari penelitian iniadalah 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 hipotesisi diatas 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.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukan 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.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebersar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisai terhadap kinerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur "**terbukti".**

Hasil penelitian yang menujukan bahwa terdapat penngarh dari budaya organisasi pada kinerja 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. Penelitiian ini menggunakan sampel dari seluruh karyawan Kipevu II yang berjumlah 63 karyawan. Setelah mendapatkan data, data dianalisis dengan menggunakan SPSS IBM 22 kemudian menunjukan

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 Syahrum dkk. (2016). Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kopetensi, 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 menunjukan adanya pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukan 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 ditunjukan pada hasil, individu atau tim juga agresivitas dan stabilitas karyawan menunjukan 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.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebersar 0,010. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel lingkungaan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur "**terbukti".**

Hasil penelitian yang menujukan bahwa terdapat penngarh dari budaya organisasi pada kinerja 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 bertjuan 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 menunjukan 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 dilkuakan oleh Pawirosumarto (2017) adalah penelitian yang mendukung adanya pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukan 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.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebersar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di BULOG Divre Jawa Timur "**terbukti".**

Hasil penelitian yang menujukan bahwa terdapat penngarh dari budaya organisasi pada kinerja diantaranya 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.

Penelitia lain seperti yang dilakukan oleh Javed dkk. (2014) yang bertuujuan untuk 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), Syahrum dkk. (2016) juga mendukung adanya hipotesis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja.

Kesimpulan hasil dari pengujian kepuasan kerja pada kinerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya praktek keselamtan 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 semakain baik.

4.4.6 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".**

Hasil penelitian yang menujukan bahwa terdapat penngarh dari budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diantaranya 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 kesioner yang kembali. Penelitian ini dilakukan di Paradaor Hotels and Resoert, 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 organisai 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 oelh Hardiyono (2017) dan Syahrum (2016) dimana kedua penelitian tersebut mendukung adanya hipotesis terdapat pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budya 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 inerja karyawan.

4.4.7 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".**

Hasil penelitian yang menujukan bahwa terdapat penngarh dari lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diantaranya 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.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budya 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 inerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja
4. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja
5. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja pada kinerja
6. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*
7. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel *intervening*

5.2 Saran

Setelah melaksanakan penelitian di BULOG Divisi Regional Jawa Timur, penulis mengusulkan beberapa saran diantaranya :

1. BULOG Divisi Regional Jawa Timur senantiasa meningkatkan budaya organisasi yang baik seperti mementingkan kepentingan kelompok karena dalam rekapitulasi masih tergolong sedang. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan intensitas kerja kelompok atau pelatihan pada karyawan.
2. BULOG Divisi Regional Jawa Timur senantiasa meningkatkan lingkungan

kerja yang kondusif secara keseluruhan untuk meningkatkan produktifitas karyawan

3. BULOG Divisi Regional Jawa Timur senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti pada poin promosi. Transparansi peluang promosi harus lebih jelas karena dalam rekapitulasi masih tergolong sedang. Peluang promosi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dimana terbukti berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah menggabungkan objek penelitian bukan hanya di satu Divisi Regional namun beberapa daerah atau membndingkan antar wilayah.

Daftar Pustaka

Anonim. (2018) *Visi Misi Bulog*, Diakses pada 22 Maret 2018 melalui http://www.bulog.co.id/

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.

Chaundry. N. I (2017) Impact Of Working Environment And Training & Development On Organization Performance Through Mediating Role Of Employee Engagement And Job Satisfaction '*Published by European Centre for Research Training and Development UK* (www.eajournals.org)', 4(2), pp. 33–48.

Creswell, J. W. (2007). *Research Design:Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Salemba Empat

Fadlallh, 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 dan 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. dan Tanima, 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., dan 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)

Javed, R. and Hassan, F. (2014) 'Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions', 4(2), pp. 120–140.

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

Nitiseminto, A. (2001). *Manajemen Personalia.* Jakarta : Grahlia Indonesia

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., dan 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'.

Pitaloka, I. P. (2014) 'The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors', 5(2), pp. 10–18.

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 Gravindo 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) 'Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology', 4(5)

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

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.

Suntari, R., dan Rasto (2018), Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatan Kinerja Pegawai, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol 1, Hal. 86-91

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, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., dan Griffin, M. (2013). B*ussines Research Methods.* New York : South-Western Collage Pub.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Kuesioner Penelitian

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)

Disusun Dalam Rangka Menyusun Skripsi

Oleh :

Nama	:	Rakhy Novrians
NIM	:	14311434
Jurusan	:	Manajemen
Komsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

Yth. Responden Penelitian
Karyawan BULOG Divre Jawa Timur

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Rakhy Novrians
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di BULOG Divre Jawa Timur)*", maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan konstribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Rakhy Novrians

1. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari salah satu jawaban berikut :

1. Jabatan :
2. Jenis Kelamin :
   a. Laki-Laki
   b. Perempuan
3. Usia :
   a. Kurang dari 25 tahun
   b. 26-35 tahun
   c. 36-45 tahun
   d. 46-55 tahun
   e. Lebih dari 56 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
   a. SMP
   b. SMA
   c. Diploma
   d. Sarjana (S1/S2/S3)
5. Masa Kerja :
   a. Kurang dari 1 tahun
   b. 2-5 tahun
   c. 6-10 tahun
   d. 11-15 tahun
   e. 16-20 tahun
   f. Lebih dari 20 tahun

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Baik (SB) Skor 4 = Baik (B)

Skor 3 = Cukup (C) Skor 2 = Kurang (K)

Skor 1 = Sangat Kurang (SK)

Kualitas						
No.	**Pernyataan**	**SB**	**B**	**C**	**K**	**SK**
1.1	Bekerja dengan meminimalkan kesalahan	5	4	(3)	2	1

KUESIONER PENELITIAN

A. Bagian 1 : Budaya Organisasi (Robbins, 2002)

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS) Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R) Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
	Inovasi dan pengambilan resiko					
1.	Saya mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru	5	4	3	2	1
2.	Saya mendapat kesempatan untuk ikut mengambil keputusan	5	4	3	2	1
	Perhatian pada kedetailan					
3.	Saya cermat dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1

4.	Saya dapat menjelaskan hasil kerja saya secara rinci dan dapat dipertanggung jawabkan kepada atasan saya	5	4	3	2	1
	Orientasi terhadap hasil					
5.	Saya dapat memenuhi target pekerjaan saya	5	4	3	2	1
6.	Saya bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi	5	4	3	2	1
	Orientasi terhadap individu					
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	5	4	3	2	1
	Agresivitas					
9.	Saya Memiliki semangat kerja dalam bekerja	5	4	3	2	1
10.	Saya berkonstribusi pada organisasi secara maksimal dilihat dari prestasi kerja saya	5	4	3	2	1
11.	Saya berkompetisi untuk berkinerja secara maksimal	5	4	3	2	1
12.	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif	5	4	3	2	1
	Orientasi terhadap tim					
13.	Karyawan dapat mementingkan kepentingan kelompok	5	4	3	2	1
14.	Koordinasi terjalin dengan baik antar kelompok	5	4	3	2	1
	Stabilitas					
15.	Organisasi menetapkan prosedur kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
16.	Organisasi menyediakan informasi-informasi terkait dengan pekerjaan	5	4	3	2	1

B. Bagian 2 : Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2001)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja	5	4	3	2	1
2.	Perusahaan memperhatikan kenyamanan sirkulasi udara yang baik	5	4	3	2	1
3.	Perusahaan memperhatikan pencahayaan yang cukup	5	4	3	2	1

4.	Perusahaan memperhatikan tingkat kebisingan yang rendah	5	4	3	2	1
5.	Perusahaan memperhatikan tingkat kebersihan	5	4	3	2	1
Lingkungan Kerja Non Fisik						
6.	Perusahaan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan pegawai	5	4	3	2	1
7.	Pemimpin memberikan dukungan pada bawahan	5	4	3	2	1
8.	Terjalin kerja sama antar kelompok dengan baik	5	4	3	2	1
9.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan	5	4	3	2	1

C. Bagian 3 : Kepuasan Kerja (Smith dkk. 1969 dalam Luthans 1998)

No.	**Pernyataan**	**SS**	**S**	**R**	**TS**	**STS**
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Saya memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	5	4	3	2	1
Gaji						
3.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan	5	4	3	2	1
4.	Pemberian gaji pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	5	4	3	2	1
5.	Gaji yang diberikan sesuai dengan Upah Miminum Regional (UMR)	5	4	3	2	1
Peluang promosi						
6.	Terdapat Keterbukaan dalam hal program promosi jabatan	5	4	3	2	1
7.	Terdapat Kesetaraan untuk mengikuti promosi posisi pekerjaan	5	4	3	2	1
Pengawasan						
8.	Saya mendapat dukungan penuh dari atasan	5	4	3	2	1
9.	Atasan membantu saya yang mengalami kesulitan pada saat bekerja	5	4	3	2	1
10.	Atasan mengawasi kinerja saya	5	4	3	2	1
Rekan Kerja						

11.	Saya mampu mendapat dukungan dari sesama rekan kerja	5	4	3	2	1
12.	Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	5	4	3	2	1

D. Bagian 4 : Kinerja (Bernardin dan Russell, 1998)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	5	4	3	2	1
3.	Saya cermat dan teliti dalam bekerja	5	4	3	2	1
Kuantitas						
4.	Saya mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan sebelumnya	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	5	4	3	2	1
Ketepatan Waktu						
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	5	4	3	2	1
7.	Saya hadir di tempat kerja tepat waktu	5	4	3	2	1
8.	Saya pulang tepat pada waktunya	5	4	3	2	1
Efektivitas Biaya						
9.	Saya mampu untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja	5	4	3	2	1
Hubungan antar perseorangan						
10.	Rekan kerja saya memberikan dukungan sehingga memudahkan dalam bekerja	5	4	3	2	1
11.	Atasan saya menghargai hasil kerja saya	5	4	3	2	1

Lampiran 2

Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10
x1_1	Pearson Correlation	1	.565**	.073	.204	.162	.095	.189	.215	-.264*	-.108
	Sig. (2-tailed)		.000	.576	.116	.211	.465	.144	.096	.040	.408
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_2	Pearson Correlation	.565**	1	.095	.081	.253*	.204	.123	.090	-.189	-.136
	Sig. (2-tailed)	.000		.466	.535	.049	.115	.343	.490	.144	.296
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_3	Pearson Correlation	.073	.095	1	.735**	.521**	.347**	.305*	.319*	-.145	-.069
	Sig. (2-tailed)	.576	.466		.000	.000	.006	.017	.012	.266	.599
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_4	Pearson Correlation	.204	.081	.735**	1	.557**	.375**	.421**	.438**	-.099	-.128
	Sig. (2-tailed)	.116	.535	.000		.000	.003	.001	.000	.447	.326
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_5	Pearson Correlation	.162	.253*	.521**	.557**	1	.481**	.436**	.444**	-.348**	-.150
	Sig. (2-tailed)	.211	.049	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.249
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_6	Pearson Correlation	.095	.204	.347**	.375**	.481**	1	.351**	.310*	-.065	-.018
	Sig. (2-tailed)	.465	.115	.006	.003	.000		.006	.015	.620	.891
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_7	Pearson Correlation	.189	.123	.305*	.421**	.436**	.351**	1	.696**	-.388**	-.329**
	Sig. (2-tailed)	.144	.343	.017	.001	.000	.006		.000	.002	.010
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_8	Pearson Correlation	.215	.090	.319*	.438**	.444**	.310*	.696**	1	-.283*	-.210
	Sig. (2-tailed)	.096	.490	.012	.000	.000	.015	.000		.027	.104
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_9	Pearson Correlation	-.264*	-.189	-.145	-.099	-.348**	-.065	-.388**	-.283*	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.040	.144	.266	.447	.006	.620	.002	.027		.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1_10	Pearson Correlation	-.108	-.136	-.069	-.128	-.150	-.018	-.329**	-.210	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	.408	.296	.599	.326	.249	.891	.010	.104	.001	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	-.032	.059	.164	.199	.245	.040	.236	.260*	-.223	-.341**

_1	Sig. (2-tailed)	.806	.650	.205	.125	.057	.762	.067	.043	.084	.007
1	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.040	.131	.104	.144	.029	.129	.358**	.326*	-.138	-.142
_1	Sig. (2-tailed)	.759	.314	.423	.267	.824	.322	.005	.010	.289	.276
2	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.249	.157	.420**	.385**	.396**	.158	.397**	.239	-.266*	-.231
_1	Sig. (2-tailed)	.053	.227	.001	.002	.002	.223	.002	.063	.038	.073
3	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.111	.106	.312*	.300*	.296*	.197	.532**	.356**	-.275*	-.222
_1	Sig. (2-tailed)	.394	.415	.014	.019	.021	.128	.000	.005	.032	.086
4	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.234	.122	.259*	.300*	.177	.143	.306*	.225	-.213	-.277*
_1	Sig. (2-tailed)	.070	.350	.044	.019	.172	.272	.016	.081	.099	.030
5	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.341**	.144	.006	.039	.073	.019	.161	.035	-.240	-.182
_1	Sig. (2-tailed)	.007	.268	.961	.766	.578	.883	.216	.791	.062	.160
6	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.451**	.415**	.618**	.685**	.601**	.508**	.617**	.574**	-.179	-.110
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.167	.397
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

		x1_11	x1_12	x1_13	x1_14	x1_15	x1_16	x1
x1_1	Pearson Correlation	-.032	.040	.249	.111	.234	.341**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.806	.759	.053	.394	.070	.007	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_2	Pearson Correlation	.059	.131	.157	.106	.122	.144	.415**
	Sig. (2-tailed)	.650	.314	.227	.415	.350	.268	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_3	Pearson Correlation	.164	.104	.420**	.312*	.259*	.006	.618**
	Sig. (2-tailed)	.205	.423	.001	.014	.044	.961	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_4	Pearson Correlation	.199	.144	.385**	.300*	.300*	.039	.685**
	Sig. (2-tailed)	.125	.267	.002	.019	.019	.766	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_5	Pearson Correlation	.245	.029	.396**	.296*	.177	.073	.601**
	Sig. (2-tailed)	.057	.824	.002	.021	.172	.578	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_6	Pearson Correlation	.040	.129	.158	.197	.143	.019	.508**

	Sig. (2-tailed)	.762	.322	.223	.128	.272	.883	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_7	Pearson Correlation	.236	.358**	.397**	.532**	.306*	.161	.617**
	Sig. (2-tailed)	.067	.005	.002	.000	.016	.216	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_8	Pearson Correlation	.260*	.326*	.239	.356**	.225	.035	.574**
	Sig. (2-tailed)	.043	.010	.063	.005	.081	.791	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_9	Pearson Correlation	-.223	-.138	-.266*	-.275*	-.213	-.240	-.179
	Sig. (2-tailed)	.084	.289	.038	.032	.099	.062	.167
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_10	Pearson Correlation	-.341**	-.142	-.231	-.222	-.277*	-.182	-.110
	Sig. (2-tailed)	.007	.276	.073	.086	.030	.160	.397
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_11	Pearson Correlation	1	-.048	.291*	.149	.324*	.390**	.363**
	Sig. (2-tailed)		.715	.023	.252	.011	.002	.004
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_12	Pearson Correlation	-.048	1	.301*	.430**	.251	.215	.397**
	Sig. (2-tailed)	.715		.019	.001	.051	.097	.002
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_13	Pearson Correlation	.291*	.301*	1	.530**	.485**	.357**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.023	.019		.000	.000	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_14	Pearson Correlation	.149	.430**	.530**	1	.294*	.199	.568**
	Sig. (2-tailed)	.252	.001	.000		.021	.125	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_15	Pearson Correlation	.324*	.251	.485**	.294*	1	.716**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.011	.051	.000	.021		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1_16	Pearson Correlation	.390**	.215	.357**	.199	.716**	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.002	.097	.005	.125	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
x1	Pearson Correlation	.363**	.397**	.662**	.568**	.598**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	x2_10	x2
x2_1	Pearson Correlation	1	.620**	.496**	.473**	.508**	.430**	.570**	.266*	.273*	.737**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.038	.033	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_3	Pearson Correlation	.496**	.679**	1	.583**	.671**	.280*	.279*	.274*	.331**	.801**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.029	.029	.032	.009	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_4	Pearson Correlation	.473**	.748**	.583**	1	.678**	.136	.151	.227	.330**	.779**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.296	.246	.079	.009	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_5	Pearson Correlation	.508**	.748**	.671**	.678**	1	.257*	.233	.072	.244	.819**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.046	.071	.583	.058	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_6	Pearson Correlation	.465**	.671**	.688**	.685**	.811**	.254*	.233	.140	.086	.795**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.048	.071	.283	.512	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_7	Pearson Correlation	.430**	.321*	.280*	.136	.257*	1	.542**	.292*	.049	.488**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.029	.296	.046		.000	.023	.705	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_8	Pearson Correlation	.570**	.409**	.279*	.151	.233	.542**	1	.328**	.151	.530**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.029	.246	.071	.000		.010	.245	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_9	Pearson Correlation	.266*	.267*	.274*	.227	.072	.292*	.328**	1	.637**	.447**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.038	.038	.032	.079	.583	.023	.010		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2_10	Pearson Correlation	.273*	.323*	.331**	.330**	.244	.049	.151	.637**	1	.457**	.470**

	Sig. (2-tailed)	.033	.011	.009	.009	.058	.705	.245	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
x2	Pearson Correlation	.737**	.878**	.801**	.779**	.819**	.488**	.530**	.447**	.457**	1	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	z10	z11	z12	Z13	Z
z1	Pearson Correlation	1	.351**	.257*	.106	.369**	.191	.224	.084	.013	-.038	-.038	.213	-.013	.472**
	Sig. (2-tailed)		.006	.045	.415	.003	.141	.082	.520	.923	.772	.772	.099	.921	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z2	Pearson Correlation	.351**	1	-.095	.179	.019	.176	.182	.120	.050	.036	.036	.184	.293*	.409**
	Sig. (2-tailed)	.006		.465	.168	.883	.175	.160	.358	.699	.785	.785	.155	.022	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z3	Pearson Correlation	.257*	-.095	1	.269*	.067	-.100	.055	.036	.030	-.101	-.101	.222	-.214	.269*
	Sig. (2-tailed)	.045	.465		.036	.608	.445	.672	.780	.819	.438	.438	.085	.097	.036
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z4	Pearson Correlation	.106	.179	.269*	1	-.318*	.252	.387**	.184	.117	.079	.079	-.207	-.270*	.404**
	Sig. (2-tailed)	.415	.168	.036		.012	.050	.002	.155	.370	.544	.544	.109	.035	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z5	Pearson Correlation	.369**	.019	.067	-.318*	1	.201	.062	.091	.210	.263*	.263*	.343**	.124	.359**
	Sig. (2-tailed)	.003	.883	.608	.012		.121	.637	.485	.104	.040	.040	.007	.340	.005
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z6	Pearson Correlation	.191	.176	-.100	.252	.201	1	.821**	.194	.212	.444**	.444**	.153	.260*	.702**

	Sig. (2-tailed)	.141	.175	.445	.050	.121		.000	.134	.101	.000	.000	.239	.043	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z7	Pearson Correlation	.224	.182	.055	.387**	.062	.821**	1	.433**	.390**	.433**	.433**	.094	.166	.779**
	Sig. (2-tailed)	.082	.160	.672	.002	.637	.000		.000	.002	.000	.000	.471	.201	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z8	Pearson Correlation	.084	.120	.036	.184	.091	.194	.433**	1	.704**	.531**	.531**	.195	.165	.579**
	Sig. (2-tailed)	.520	.358	.780	.155	.485	.134	.000		.000	.000	.000	.132	.205	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z9	Pearson Correlation	.013	.050	.030	.117	.210	.212	.390**	.704**	1	.758**	.758**	.069	.151	.569**
	Sig. (2-tailed)	.923	.699	.819	.370	.104	.101	.002	.000		.000	.000	.595	.244	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z10	Pearson Correlation	-.038	.036	-.101	.079	.263*	.444**	.433**	.531**	.758**	1	1	.199	.226	.596**
	Sig. (2-tailed)	.772	.785	.438	.544	.040	.000	.000	.000	.000			.124	.080	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z11	Pearson Correlation	.213	.184	.222	-.207	.343**	.153	.094	.195	.069	.199	.199	1	.520**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.099	.155	.085	.109	.007	.239	.471	.132	.595	.124	.124		.000	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z12	Pearson Correlation	-.013	.293*	-.214	-.270*	.124	.260*	.166	.165	.151	.226	.226	.520**	1	.326*
	Sig. (2-tailed)	.921	.022	.097	.035	.340	.043	.201	.205	.244	.080	.080	.000		.010
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
z	Pearson Correlation	.472**	.409**	.269*	.404**	.359**	.702**	.779**	.579**	.569**	.596**	.596**	.428**	.326*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.036	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.010	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

Variabel Kinerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y
y1	Pearson Correlation	1	.310*	.205	.183	.215	.247	.185	.275*	.258*	.187	.243	.507**
	Sig. (2-tailed)		.015	.114	.159	.096	.055	.153	.032	.045	.149	.059	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y2	Pearson Correlation	.310*	1	.426**	.380**	.452**	.321*	.329**	.119	.191	.168	.235	.568**
	Sig. (2-tailed)	.015		.001	.003	.000	.012	.010	.360	.140	.196	.068	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y3	Pearson Correlation	.205	.426**	1	.664**	.238	.550**	.174	.279*	.592**	.080	.172	.701**
	Sig. (2-tailed)	.114	.001		.000	.065	.000	.180	.030	.000	.541	.184	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y4	Pearson Correlation	.183	.380**	.664**	1	.521**	.657**	.233	.259*	.709**	.177	.298*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.159	.003	.000		.000	.000	.071	.044	.000	.172	.020	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y5	Pearson Correlation	.215	.452**	.238	.521**	1	.540**	.322*	.114	.339**	.415**	.280*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.096	.000	.065	.000		.000	.011	.381	.007	.001	.029	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y6	Pearson Correlation	.247	.321*	.550**	.657**	.540**	1	.179	.101	.686**	.347**	.418**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.055	.012	.000	.000	.000		.168	.437	.000	.006	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y7	Pearson Correlation	.185	.329**	.174	.233	.322*	.179	1	.030	.155	.354**	.000	.428**
	Sig. (2-tailed)	.153	.010	.180	.071	.011	.168		.820	.232	.005	1.000	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y8	Pearson Correlation	.275*	.119	.279*	.259*	.114	.101	.030	1	.176	-.094	-.127	.440**
	Sig. (2-tailed)	.032	.360	.030	.044	.381	.437	.820		.174	.471	.329	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y9	Pearson Correlation	.258*	.191	.592**	.709**	.339**	.686**	.155	.176	1	.180	.391**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.045	.140	.000	.000	.007	.000	.232	.174		.165	.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y10	Pearson Correlation	.187	.168	.080	.177	.415**	.347**	.354**	-.094	.180	1	.413**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.149	.196	.541	.172	.001	.006	.005	.471	.165		.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y11	Pearson Correlation	.243	.235	.172	.298*	.280*	.418**	.000	-.127	.391**	.413**	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.059	.068	.184	.020	.029	.001	1.000	.329	.002	.001		.000

	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
y	Pearson Correlation	.507**	.568**	.701**	.778**	.626**	.750**	.428**	.440**	.722**	.460**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

Lampiran 3

Uji Relialibilitas Variabel

1. Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	14

2. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

3. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	12

4. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	11

Lampiran 4

Analisis Kuantitatif

1. X1, X2→ Z

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

2. X1,X2→ Y

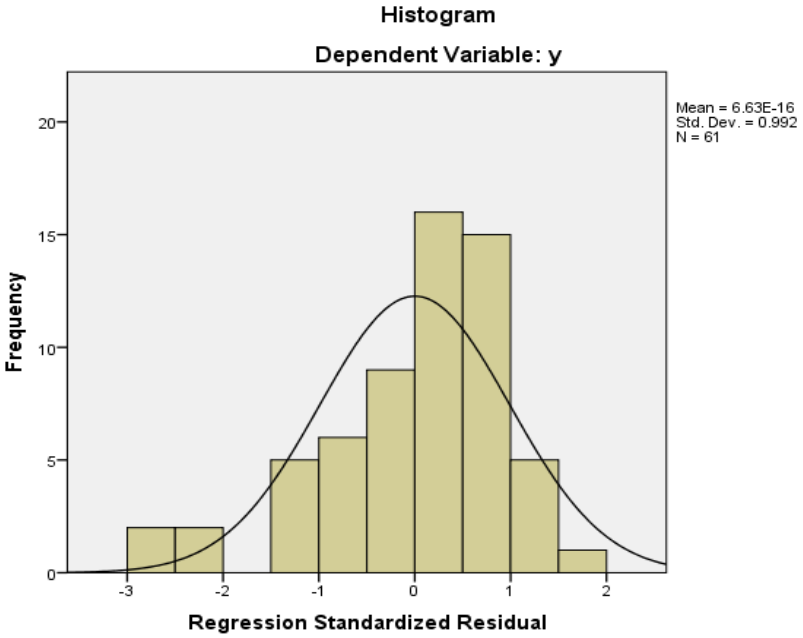
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.599	4.547		2.331	.023
	x1	.372	.090	.474	4.179	.000
	x2	.287	.101	.305	2.668	.010

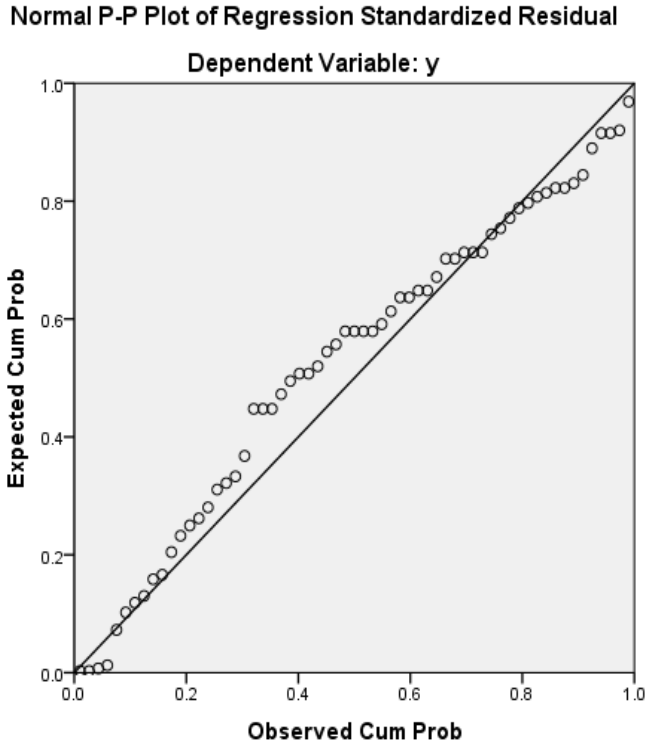
3. Z→Y

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

Lampiran 5

Uji Normalitas





Lampiran 6

Hasil Tabulasi

1. Variabel Budaya Organisasi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**62**
3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	**54**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**63**
4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	**63**
3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	**56**
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	**60**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**63**
4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	**70**
4	1	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	**63**
4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	**57**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**63**
3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	**61**
2	3	4	3	4	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	**63**
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	2	2	**57**
5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	**67**
5	5	4	4	5	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	**66**
3	3	5	5	5	5	4	4	2	3	5	3	5	4	5	5	**66**
4	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	**57**
5	4	4	5	4	5	5	5	3	2	5	4	3	4	4	4	**66**
4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	**63**
4	4	4	5	5	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	**63**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**47**
4	4	3	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	1	3	4	**51**
5	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	5	5	4	4	4	**66**
4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	**70**
2	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	3	3	3	3	**60**
4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	**70**
4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	**65**
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**62**
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	**55**
4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	**57**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	**62**
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	5	5	**60**
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	**55**

4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	**55**
4	4	3	3	4	5	5	3	2	2	4	4	4	4	5	5	**61**
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**64**
3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	**62**
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	**58**
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	**60**
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	**61**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	**52**
2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	**58**
5	3	4	4	3	2	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	**61**
5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	**69**
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	**60**
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	**61**
2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	**53**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**63**
4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	**64**
4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	**63**
4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**65**
4	4	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	2	4	**56**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**63**
3	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	**61**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	**59**
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	**60**
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	3	4	4	3	**66**
3,77	3,59	3,82	3,92	4,05	4,05	4,31	4,18	3,03	3,51	4,00	3,85	3,69	3,74	3,80	3,84	61,15

2. Lingkungan Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	**32**
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	**35**
4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	**32**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	**30**
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**38**
4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	**40**
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	**48**
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**39**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	**37**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	**38**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	**33**
3	2	2	1	1	1	4	5	3	2	**24**
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	**44**
4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	**41**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	**32**
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**39**
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**42**
2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	**25**
5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	**40**
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	**45**
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**42**
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	**35**
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**39**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	**43**
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**31**
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**31**
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	**36**
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**42**
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	**39**
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	**35**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	**36**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	**39**
4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	**37**
2	3	4	4	3	2	1	2	3	5	**29**
4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	**38**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**39**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	**34**

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**41**
4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	**27**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**39**
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	**35**
5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	**44**
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	**46**
3,98	3,74	3,80	3,66	3,57	3,67	3,72	3,89	3,84	3,89	37,75

3. Kepuasan Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	**43**
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	**45**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**46**
2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	**38**
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**44**
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**53**
2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	**38**
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**46**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	**50**
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**46**
4	4	4	2	5	4	3	5	5	5	5	5	**51**
4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	**49**
4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	**49**
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**47**
4	3	4	4	3	1	2	5	5	4	2	3	**40**
4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	**48**
3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	**48**
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	**47**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**49**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	**49**
3	5	5	5	3	2	3	4	4	3	4	4	**45**
3	4	5	5	2	1	1	3	2	3	4	4	**37**

3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	**44**
3	5	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	**47**
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**51**
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**45**
2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	**40**
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**49**
3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	**42**
4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	**46**
4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	**46**
3	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	**46**
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	**50**
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**46**
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	**44**
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**46**
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**47**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**46**
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	**48**
5	4	4	1	5	1	1	3	2	2	5	5	**38**
5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	**52**
4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	**44**
4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	**43**
3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	**40**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**47**
4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	**48**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	**50**
4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	**41**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
4	4	5	3	4	2	2	4	4	4	5	4	**45**
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	**41**
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	**37**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**48**
3,66	3,82	3,95	3,56	3,95	3,36	3,34	3,93	3,92	3,97	4,07	4,13	45,66

4. Kinerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	**41**
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	**40**
4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	**36**

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
4	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	**35**
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	**44**
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	**42**
5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	**47**
3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	**40**
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	**41**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**43**
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	**42**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
3	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	**43**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	**44**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	**44**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	5	**41**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**45**
5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	**45**
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	**47**
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	**45**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**33**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	**47**
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**46**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**43**
5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	**44**
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	**47**
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	**45**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	**35**
4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	**38**
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**45**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**43**
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	**34**
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	**34**
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	**46**
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**47**
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	**45**
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	**39**
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**43**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**43**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
4	4	3	3	4	4	3	1	3	5	5	**39**
4	4	3	3	4	3	5	2	3	3	2	**36**
4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	**48**
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	**41**
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**42**
4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	**36**
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**43**
4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	**43**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	**43**
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	**40**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**44**
4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	**44**
4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	**36**
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	**40**
3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	**40**
4,08	3,95	3,75	3,84	3,92	3,85	4,00	3,13	3,70	3,93	3,95	42,11

Lampiran 7
Dokumentasi



Foto 1. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 2. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 3. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 4. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 4. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 6. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



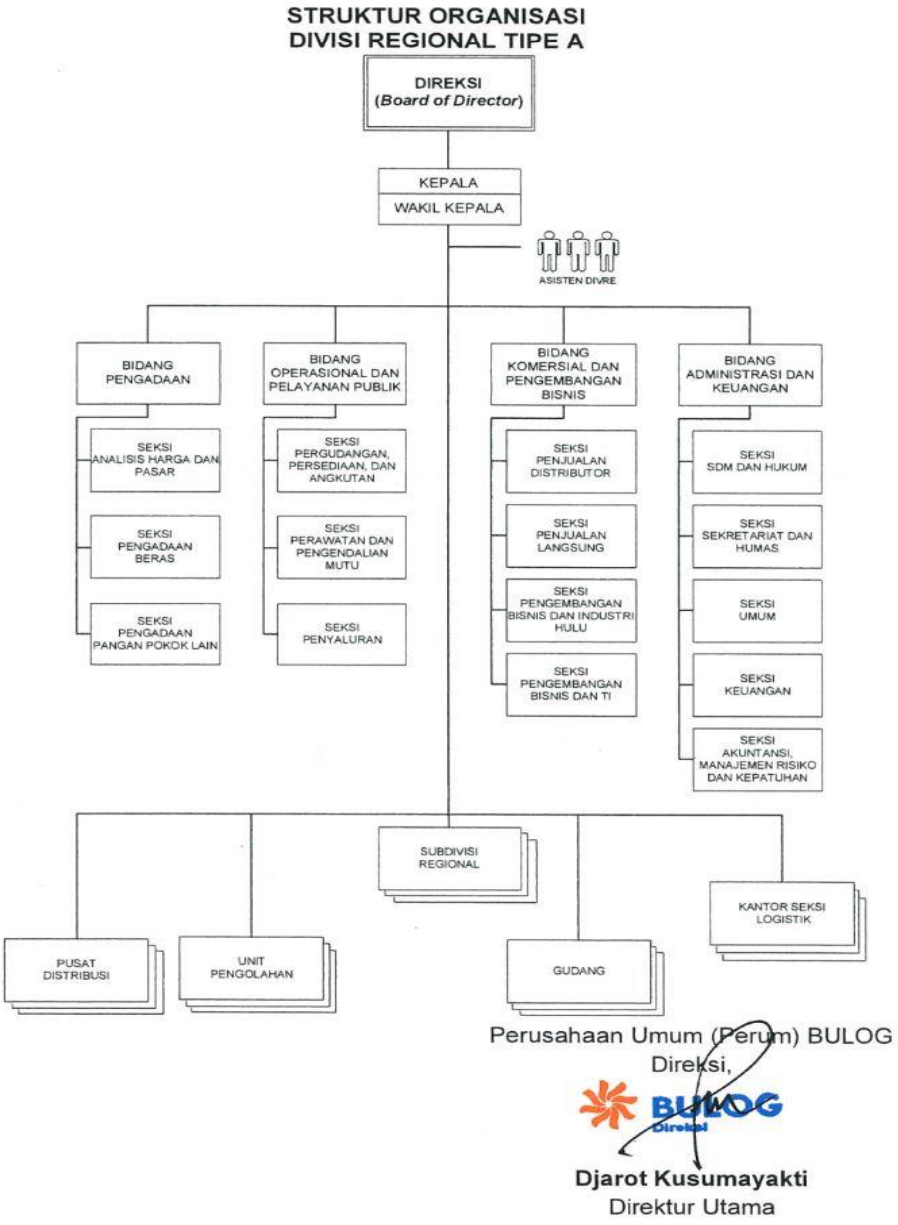
Foto 7. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)



Foto 8. Kegiatan di BULOG Jawa Timur (Sumber : Dokumentasi Penulis, 2018)

Lampiran 8

Struktur Organisasi



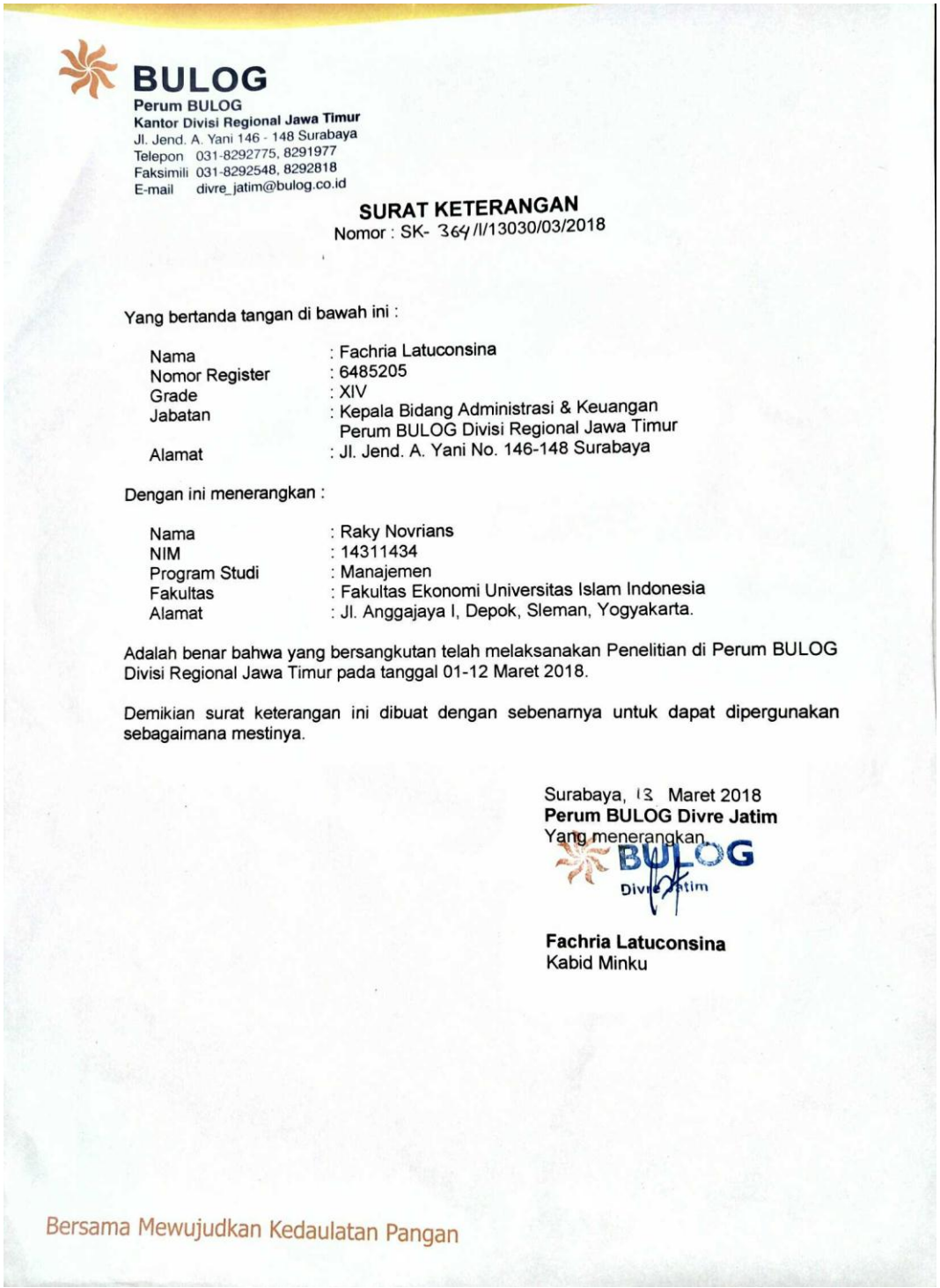
Lampiran 9

Biodata Peneliti

Nama Lengkap	: Rakhy Novrians
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Tempat, tanggal lahir	: Martapura, 14 November 1996
NIM	: 14311434
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Jl. Anggajaya 01, Condongcatur, Depok, Sleman.
Email	: rakhynovrians@gmail.com
No. Hp	:085373297096

Lampiran 10

Surat Keterangan Selesai



BULOG
Perum BULOG
Kantor Divisi Regional Jawa Timur
Jl. Jend. A. Yani 146 - 148 Surabaya
Telepon 031-8292775, 8291977
Faksimili 031-8292548, 8292818
E-mail divre_jatim@bulog.co.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : SK- 364/I/13030/03/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Fachria Latuconsina
Nomor Register	: 6485205
Grade	: XIV
Jabatan	: Kepala Bidang Administrasi & Keuangan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Timur
Alamat	: Jl. Jend. A. Yani No. 146-148 Surabaya

Dengan ini menerangkan :

Nama	: Raky Novrians
NIM	: 14311434
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
Alamat	: Jl. Anggajaya I, Depok, Sleman, Yogyakarta.

Adalah benar bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di Perum BULOG Divisi Regional Jawa Timur pada tanggal 01-12 Maret 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 13 Maret 2018
Perum BULOG Divre Jatim
Yang menerangkan,

BULOG
Divre Jatim

Fachria Latuconsina
Kabid Minku

Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan