

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan K3 Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan Cikarang

Wachid Hasyim¹, Depi Novita Rinujung Sugesti²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail : hasyimwachid2@gmail.com¹, depinovitars12@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja, K3 dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang yang berjumlah 349 karyawan. Dalam penelitian ini, sampel dipilih dengan menggunakan probability sampling, yaitu prosedur pemilihan acak dasar dengan 78 responden. Pengumpulan data dengan kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, hipotesis, dan koefisien determinasi R² menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine organizational culture, work environment, K3 and to determine the effect of organizational culture, work environment and K3 on employee job satisfaction at the Cikarang Printing Company. This research uses quantitative research with survey method. The population in this study were all employees of the Cikarang Printing Company, amounting to 349 employees. In this study, the sample was selected using probability sampling, which is a basic random selection procedure with 78 respondents. Collecting data with a questionnaire that has been tested for validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypotheses, and the coefficient of determination R² using SPSS 25.0 for Windows. Based on the tests that have been carried out, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction of Cikarang Printing Company employees. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of Cikarang Printing Company employees. K3 has a positive and significant effect on job satisfaction of Cikarang Printing Company employees.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Occupational Safety and Health (K3) and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis di era globalisasi saat ini, khususnya dunia bisnis dengan ruang lingkup industri telah berkembang pesat. Perkembangan dunia industri ini merupakan pengaruh global berbasis mekanisme pasar, oleh sebab itu perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang unggul. Sumber daya manusia merupakan aset yang memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, melalui sumber daya manusia dapat ditentukan apakah perusahaan dapat berkembang atau sebaliknya perusahaan tidak berkembang dan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung inovatif dan kreatif, yang membantu perusahaan berkembang, berkembang, dan memimpin ke arah yang lebih positif sesuai dengan keadaan, sehingga membuat organisasi lebih siap untuk bersaing di tingkat internasional Bushra dalam (Saputra & Adnyani, 2017). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, terdapat faktor pendukung yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dari data di tahun 2019 - 2021 terhadap karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang terdapat fenomena permasalahan yang berhubungan dengan resign yang menunjukkan bahwa masih kurangnya kepuasan kerja karyawan. Adapun datanya adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Data Karyawan Mengundurkan Diri (Resign) Pada Perusahaan Percetakan Cikarang Di Tahun 2019 - 2021

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang yang mengundurkan diri (*resign*) mengalami peningkatan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2019 berjumlah 14 orang, tahun 2020 berjumlah 15 orang dan tahun 2021 berjumlah 19 orang. Fenomena pengunduran diri (*resign*) ini merupakan gambaran adanya kepuasan yang rendah atau ketidakpuasan karyawan terhadap beberapa faktor yang ada ditempat kerja.

Berdasarkan wawancara dengan seorang karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun di Perusahaan Percetakan Cikarang mengatakan bahwa dirinya selama ini belum merasa puas, penurunan terjadi karena kurangnya kenyamanan terutama pada rekan kerja, karena setiap individu memiliki sikap dan sifat yang berbeda pada saat bekerja terkadang membuatnya merasa malas jika mendapat rekan kerja yang bertindak semaunya, yang masih dijadikan budaya di dalam perusahaan. Sedangkan jika dari segi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang panas dan jadwal kerja yang kurang nyaman akibat pergantian shift yang lama yaitu dilakukan setiap 2 minggu sekali dan jadwal libur yang terkadang Sabtu dan terkadang Minggu sehingga dirinya merasa jam istirahatnya berkurang.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, dirinya juga belum merasa puas dengan program K3 diperusahaan karena APD yang diberikan perusahaan tidak merata kesemua karyawan. Dari hasil wawancara tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja diperlukan untuk kelancaran organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Jika kepuasan karyawan belum tercapai maka

kepuasan karyawan menurun dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat beberapa rumusan masalah:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang?
3. Apakah K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Afandi (2018:75), menyimpulkan dalam bukunya bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pekerja, termasuk perasaan dan perilakunya tentang pekerjaan dan penghargaan dalam mencapai nilai-nilai kerja yang penting melalui evaluasi suatu pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indicator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Pengertian Budaya Organisasi

Busro (2018:5) menyimpulkan dalam bukunya, budaya organisasi merupakan asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi. Asumsi bersama ini kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi, yang memungkinkan sistem nilai dan sistem makna membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra dalam (Saputra & Adnyani, 2017) sebagai berikut: Visi dan misi, konsisten, adaptabilitas, pelibatan.

Pengertian lingkungan kerja

Nitisemo dalam Pramesti et al (2019) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat berdampak pada para pekerja dalam melakukan aktivitas yang telah didelegasikan.

Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Novianto & Yuniati (2015) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan manusia untuk bekerja, yaitu: cahaya atau penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan dan hubungan kerja.

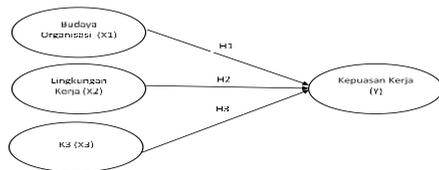
Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran dan tindakan dengan maksud untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja, baik jasmani dan rohani khususnya dan manusia pada umumnya, pekerjaan dan budaya dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018).

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Busyairi dalam Kaharudin (2019), ada beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu : lingkungan kerja, alat pelindung diri, cara kerja, kesehatan, istirahat dan ergonomi.

Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

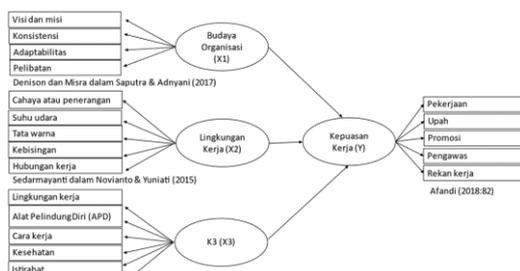
3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif adalah sejenis penelitian yang menghasilkan temuan yang mungkin dihasilkan (diperoleh) melalui proses statistik atau cara kuantifikasi atau pengukuran lainnya. Jenis penelitian ini disebut juga dengan penelitian empiris (Sujarweni, 2021:39). Metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan kepada responden (Sujarweni, 2021:8).

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Perusahaan Percetakan Cikarang yang berlokasi di Cikarang, Bekasi. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 6 bulan, yaitu bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

Desain Penelitian



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Populasi & Sampel

Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang yang berjumlah 349 karyawan.

Sampel
Dalam penelitian ini, sampel dipilih dengan menggunakan probability sampling, yaitu dengan teknik random sampling. Karena jumlah populasi sudah diketahui, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut untuk menentukan jumlah sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{(n \times e^2)}{349}}$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
e = Error Margin 10%

$$n = \frac{349}{1 + (349 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{349}{4,49}$$

$$n = 77,7 \text{ atau } 78$$

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini setelah dibulatkan menjadi 78 karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara sebagai berikut: Observasi, Studi Pustaka dan Kuesioner.

Metode Analisis

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Pengujian Hipotesis (Uji T parsial)
6. Uji Koefisien Determinasi R²

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Data atau Pengujian Hipotesis Uji Validitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 78 maka nilai r tabel dapat diturunkan dengan r product moment Pearson dengan df (derajat bebas) = $n - 2$, sehingga $df = 78 - 2 = 76$, kemudian r tabel = 0,2227. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, ditentukan dari Corrected Item Total Correlation. Tabel berikut menyajikan hasil analisis:

Tabel 4.1 Hasil Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.805	0.2227	Valid
	X1.2	0.780	0.2227	Valid
	X1.3	0.779	0.2227	Valid
	X1.4	0.782	0.2227	Valid
	X1.5	0.813	0.2227	Valid
	X1.6	0.857	0.2227	Valid
	X1.7	0.847	0.2227	Valid
	X1.8	0.865	0.2227	Valid

Sumber : penulis

Berdasarkan data diatas, jelas bahwa kedelapan item yang membentuk instrumen variabel budaya organisasi (X1) dapat dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Sehingga, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Instrumen Variabel Lingkungan kerja (X2)

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.729	0.2227	Valid
	X2.2	0.743	0.2227	Valid
	X2.3	0.845	0.2227	Valid
	X2.4	0.855	0.2227	Valid
	X2.5	0.881	0.2227	Valid
	X2.6	0.848	0.2227	Valid
	X2.7	0.837	0.2227	Valid
	X2.8	0.570	0.2227	Valid
	X2.9	0.761	0.2227	Valid
	X2.10	0.842	0.2227	Valid

Sumber : Penulis

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 10 instrumen variabel lingkungan kerja (X2) dapat dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Instrumen Variabel K3 (X3)

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Keterangan
K3 (X3)	X3.1	0.873	0.2227	Valid
	X3.2	0.830	0.2227	Valid
	X3.3	0.811	0.2227	Valid
	X3.4	0.766	0.2227	Valid
	X3.5	0.881	0.2227	Valid
	X3.6	0.818	0.2227	Valid
	X3.7	0.736	0.2227	Valid
	X3.8	0.779	0.2227	Valid
	X3.9	0.838	0.2227	Valid
	X3.10	0.642	0.2227	Valid
	X3.11	0.894	0.2227	Valid
	X3.12	0.670	0.2227	Valid

Sumber : Penulis

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 12 instrumen variabel K3 (X3) dapat dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.772	0.2227	Valid
	Y2	0.833	0.2227	Valid
	Y3	0.791	0.2227	Valid
	Y4	0.770	0.2227	Valid
	Y5	0.774	0.2227	Valid
	Y6	0.776	0.2227	Valid
	Y7	0.804	0.2227	Valid
	Y8	0.888	0.2227	Valid
	Y9	0.788	0.2227	Valid
	Y10	0.761	0.2227	Valid

Sumber : Penulis

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa 10 instrumen variabel Kepuasan kerja (Y) dapat dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.926	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.933	0.60	Reliabel
K3 (X3)	0.947	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.935	0.60	Reliabel

Sumber : Penulis

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60. Maka hal

ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi. Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis regresi. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilakukan.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian adalah normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai standar residu dari persamaan regresi. Suatu perubahan dianggap normal jika nilai riil semua variabel bebas dan terikat lebih besar dari taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan sebaliknya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 78
Normal Parameters ^{a,b}		Mean .0000000
		Std. Deviation 3,53904038
Most Extreme Differences		Absolute .074
		Positive .074
		Negative -.073
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

Nilai signifikansi uji normalitas metode kolmogorov smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk memastikan apakah suatu model memiliki variabel independen yang memiliki karakteristik yang sama dengan variabel independen model lainnya. Jika VIF yang dihasilkan antara 1 sampai 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2021:185). Hasil uji

multikolinieritas disajikan pada tabel 4.8 yang dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1 (Constant)	2,468	2,237		1,103	,274	
Budaya Organisasi (X1)	-.396	,141	-.314	2,816	,006	,239
Lingkungan Kerja (X2)	-.263	,110	-.290	2,389	,019	,202
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	-.262	,107	-.324	2,445	,017	,169

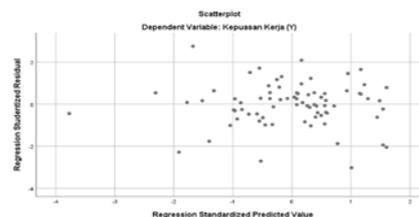
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance untuk masing-masing variabel bebas lebih dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk setiap variabel independen juga di kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni, 2021:186-187).



Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik pada grafik menyebar secara tidak berarah dan tidak beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan K3 (X3)

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan Cikarang, maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2,468	2,237		1,103	,274
	Budaya Organisasi (X1)	,396	,141	,314	2,816	,006
	Lingkungan Kerja (X2)	,263	,110	,290	2,389	,019
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	,262	,107	,324	2,445	,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS,2022

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 2,468 + 0,396x_1 + 0,263x_2 + 0,262x_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 2,468 artinya apabila Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan K3 (X3) nilainya tetap (konstan), maka Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 2,468.

Uji T

Uji t ini dilakukan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2,468	2,237		1,103	,274
	Budaya Organisasi (X1)	,396	,141	,314	2,816	,006
	Lingkungan Kerja (X2)	,263	,110	,290	2,389	,019
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	,262	,107	,324	2,445	,017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

$$t\text{-Tabel} = t(\alpha/2 ; (n-k1) = (0,025) ; (78-3-1) = t(0,025 ; 74) = 1.99254$$

1) Pengujian hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel uji-t diatas pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) nilai sig sebesar 0,006 < 0,05, sedangkan nilai t hitung sebesar 2,816 > t tabel (1.99254).

Karena Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel uji-t diatas pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) nilai sig sebesar 0,019 < 0,05, sedangkan nilai t hitung 2,389 > t tabel (1,99254). Karena Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel K3 (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) nilai sig sebesar 0,017 < 0,05 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2,445 > t tabel (1.99254), dimana Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel K3 (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi adalah alat statistik yang menilai seberapa baik model dapat menjelaskan fluktuasi variabel yang coba diprediksi. Ada berbagai kemungkinan untuk nilai koefisien determinasi, dari nol hingga satu. Nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat tabel keluaran Model Rangkuman (Ghozali, 2017:20-21).

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,771	3,61006

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai Adjusted R Squared = 0,771 yang setara dengan 77,1%. ini menggambarkan besar pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan K3 (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terkait dengan penelitian ini atau nilai error.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dan hasil analisis data yang telah diuraikan diatas, serta hasil observasi yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan K3 sebagai berikut:

a. Pembahasan Atas Uji Validitas Dan Reabilitas

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap masing-masing variabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas perlu dilakukan perbandingan antara r hitung dan r tabel. Di sisi lain, untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan r tabel product moment pearson dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Jadi $df = 78 - 2 = 76$, sehingga dapat diperoleh nilai r tabel yaitu sebesar 0,2227. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa semua instrumen pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), K3 (X3) dan kepuasan kerja (Y) menghasilkan r hitung $>$ r tabel 0,2227. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

2) Uji Reabilitas

Untuk menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel, uji

reliabilitas ini menggunakan rumus Cronbach Alpha dan menetapkan nilai batas pada 0,60. Semua instrumen pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), K3 (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

b. Pembahasan Atas Analisis Data

Setelah dilakukan analisis data dengan uji normalitas, korelasi, dan regresi, serta uji hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pembahasan atas peranan budaya organisasi yang baik maka mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dari hasil pengujian pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,816 $>$ nilai t tabel sebesar 1,99254, dan nilai sig sebesar 0,006 $>$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dengan kepuasan kerja (Y) pada Perusahaan Percetakan Cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra & Adnyani, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di slippery Stone Greek Restaurant and Bar, Bali.

2) Pembahasan atas peranan lingkungan kerja yang baik maka mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari hasil pengujian pada

uji t diperoleh nilai t-hitung 2,389 > nilai t-tabel 1,99254, dan nilai sig 0,019 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) pada Perusahaan Percetakan Cikarang, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paendong et al., 2019) hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja di PT Daihatsu Cabang Pasar Minggu berpengaruh positif dan substansial terhadap tingkat kepuasan kerja yang dinikmati pegawai.

3) Pembahasan atas peranan K3 yang baik maka mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja dari hasil pengujian pada uji-t adalah 2,445 > t tabel 1,99254, dengan nilai sig 0,017 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel K3 (X3) dengan variabel kepuasan kerja (Y) pada Perusahaan Percetakan Cikarang, diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputro & Prihatini, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan substansial antara K3 dengan tingkat kepuasan kerja yang dinikmati oleh individu yang bekerja di PT Solo Murni.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan K3 (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Percetakan Cikarang. Berikut adalah beberapa temuan yang dapat diambil berdasarkan rumusan masalah penelitian yang

diajukan, analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah diberikan pada bab sebelumnya:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang. Dengan kata lain, jika sebuah perusahaan berhasil mengelola budaya organisasinya, maka kepuasan kerja yang dirasakan mayoritas karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang. Dengan kata lain, jika sebuah perusahaan berhasil mengelola lingkungan kerjanya, maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya dalam melakukan pekerjaan mereka akan meningkat.
3. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Percetakan Cikarang. Oleh karena itu, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya, dan diharapkan dapat menurunkan intensitas tingkat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan berhenti dari pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini memberi masukan kepada Perusahaan Percetakan Cikarang seperti melalui faktor Budaya organisasi, hendaknya perusahaan menindak lanjuti karyawan yang kurang menaati peraturan perusahaan seperti diberikan surat peringatan atau

- teguran secara lisan agar karyawan lebih disiplin.
2. Melalui faktor lingkungan kerja hendaknya perlu penataan tempat maupun ruang kerja sedemikian rupa sehingga ruang kerja karyawan lebih fleksibel, ventilasi lebih bersih sehingga sirkulasi udara lebih baik, dan karyawan merasa nyaman bekerja, serta kebersihan ruangan lebih terjaga. lebih terawat, bersih, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Melalui faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hendaknya Perusahaan memperhatikan dan mewajibkan penggunaan APD dengan lengkap bagi seluruh karyawan seperti *safety shoes*, *earplug* dan sebagainya serta memberikan fasilitas UKK (Unit Kesehatan Karyawan) dan P3K di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2017). Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFEE..
- Novianto, D., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 4(6), 1–16.
- Pramesti, A. A., Djaelani, A. K., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Rajawali 1 Unit PG Kribet Baru Malang. e – Jurnal Riset Manajemen, 8(1), 1–14.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 46–61.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Slippery Stone Greek Restaurant and Bar, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(12), 6592–6619.
- Saputro, L., & Prihatini, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi). Journal Of Social And Politic, (5), 1–5.
- Sujarweni, V. W. (2021a). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2021b). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.