

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT BCA DI JAKARTA

Felicia Sidarta¹, M. Tony Nawawi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Felicia.115180031@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: tonyn@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 25-01-2022, revisi: 25-02-2022, diterima untuk diterbitkan: 14-03-2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh atas budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta sebanyak 100 responden dan dianalisa menggunakan SmartPLS 3.3.3. Sampel diperoleh menggunakan *google form* dan teknik pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, leadership and work environment on job satisfaction. The sample used in this study were employees of PT. Bank Central Asia in Jakarta as many as 100 respondents and analyzed using SmartPLS 3.3.3. The sample was obtained using google form and the sample selection technique used purposive sampling. The results of this study indicate that organizational culture, leadership and work environment have a positive and significant influence on job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Work Environment, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada era globalisasi ini teknologi dan informasi mengalami perkembangan yang sangat pesat dan berkesinambungan. Berbagai informasi dapat diakses dengan mudah dan munculnya berbagai teknologi baru yang memberikan banyak kemudahan pada kehidupan manusia. Semua orang, baik anak-anak sampai orang tua menggunakan teknologi dalam kehidupan sehari-harinya. Teknologi juga dipakai dalam sebagai alat untuk menjalankan usaha bagi setiap perusahaan.

Teknologi yang semakin canggih dan mudahnya akses informasi ini akan mengubah pola pikir karyawan yang dapat meningkatkan ekspektasi karyawan akan fasilitas-fasilitas yang mereka terima di tempat kerja. Perkembangan teknologi yang pesat ini turut memicu persaingan bisnis yang semakin ketat di antara perusahaan-perusahaan. Dengan hadirnya berbagai teknologi baru, pelaku usaha akan dituntut untuk dapat terus berkembang untuk dapat bersaing di dunia bisnis. Persaingan ini akan menuntut perusahaan untuk memiliki suatu keunggulan. Salah satu

keunggulan bisnis yang diinginkan oleh banyak pelaku bisnis adalah keunggulan dalam segi sumber daya manusia.

Dalam mengelola sumber daya manusia, tentunya kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja dan memiliki kemungkinan keluar dari pekerjaan lebih rendah. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap perusahaan. Dalam mengelola kepuasan kerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk mengetahui aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan, budaya organisasi memegang peranan penting. Budaya organisasi adalah nilai dan simbol yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini bersifat unik yang dimiliki oleh organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi dengan organisasi lainnya (Pawirosumarto *et al.*, 2016).

Selain budaya organisasi, kepemimpinan juga turut diperhatikan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Nurhaiyati dan Tresani (2020) menyimpulkan bahwa perusahaan dengan kepemimpinan yang mampu memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan akan meningkatkan kepuasan dari karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Aspek penting lainnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Parwirosumarto *et al.* (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melangsungkan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif maupun efek negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka.

PT. Bank Central Asia merupakan perusahaan perbankan swasta terbesar di Indonesia. PT. Bank Central Asia pertama kali didirikan di Jakarta pada tahun 1957 dan terus berkembang hingga kini memiliki ribuan cabang di seluruh pelosok Indonesia. Dengan banyaknya kantor cabang, karyawan PT. Bank Central Asia mencapai jumlah yang cukup besar. Karyawan PT. Bank Central Asia di kota Jakarta sendiri mencapai jumlah ribuan orang.

Mengelola karyawan dalam jumlah besar yang tersebar di berbagai cabang tentunya tidaklah mudah. Kendati demikian, PT. Bank Central Asia sendiri memiliki reputasi sebagai salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah “Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta”.

Kajian teori

Kepuasan Kerja

Pawirosumarto (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu nilai dan simbol yang dipahami dan diikuti bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini dimiliki oleh suatu organisasi secara khusus dan bersifat unik yang dapat digunakan sebagai pembeda perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Hanafi dan yohana (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang positif sebagai hasil dari rasa kesenangan seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka.

Budaya Organisasi

Parimita *et al.* (2013) menyatakan budaya organisasi adalah kepribadian dari suatu organisasi. Seperti setiap individu manusia yang memiliki kepribadian yang berbeda antara satu dan lainnya, organisasi juga memiliki kepribadian tersendiri. Kepribadian ini menjadi ciri khas tersendiri bagi organisasi tersebut. Anggota organisasi baik secara sadar maupun tidak disadari dipengaruhi oleh budaya organisasi (Park dan Doo, 2019).

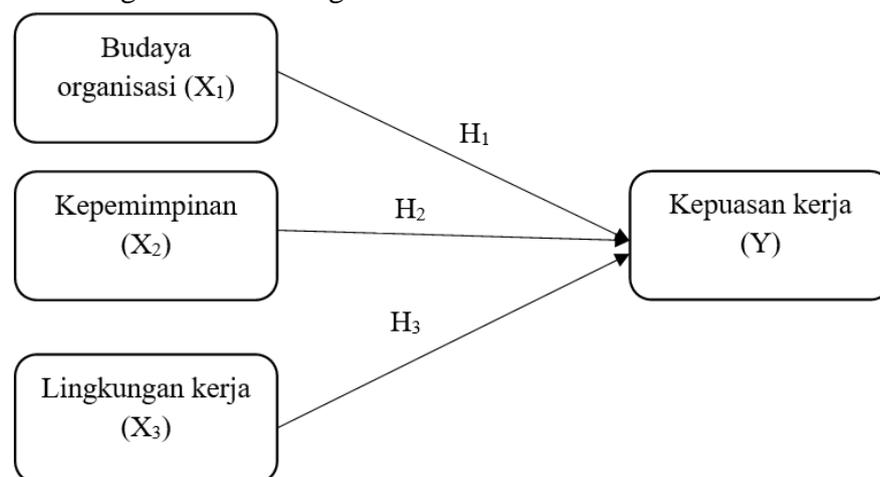
Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang baru dapat disebut sebagai manajer bisnis apabila orang tersebut dapat mempengaruhi anak buah, rekan kerja atau bahkan atasannya dalam mengarahkan usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Iman & Lestari, 2019).

Lingkungan Kerja

Parwirosumarto *et al.* (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melangsungkan aktivitasnya, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif maupun efek negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka. Parimita *et al.* (2013) mengatakan bahwa dengan adanya lingkungan yang baik untuk bekerja maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikan kepuasan bagi karyawan tersebut.

Model penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berikut adalah hipotesis penelitian:

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Central Asia di Jakarta.
- H₂: Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Central Asia di Jakarta.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Central Asia di Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Data penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada sebagian karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana hanya karyawan PT. Bank Central Asia yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun yang dijadikan sampel pada penelitian.

Variabel independen pada penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Budaya organisasi diukur dengan indikator dari Edison (2016), Kepemimpinan diukur dengan indikator dari Busro (2018), lingkungan kerja diukur dengan indikator dari Sedarmayanti (2017) sedangkan kepuasan kerja diukur dengan indikator dari Afandi (2018). Penelitian ini Menggunakan skala likert dengan menjadikan setiap indikator sebagai titik tolak ukur dan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google forms*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

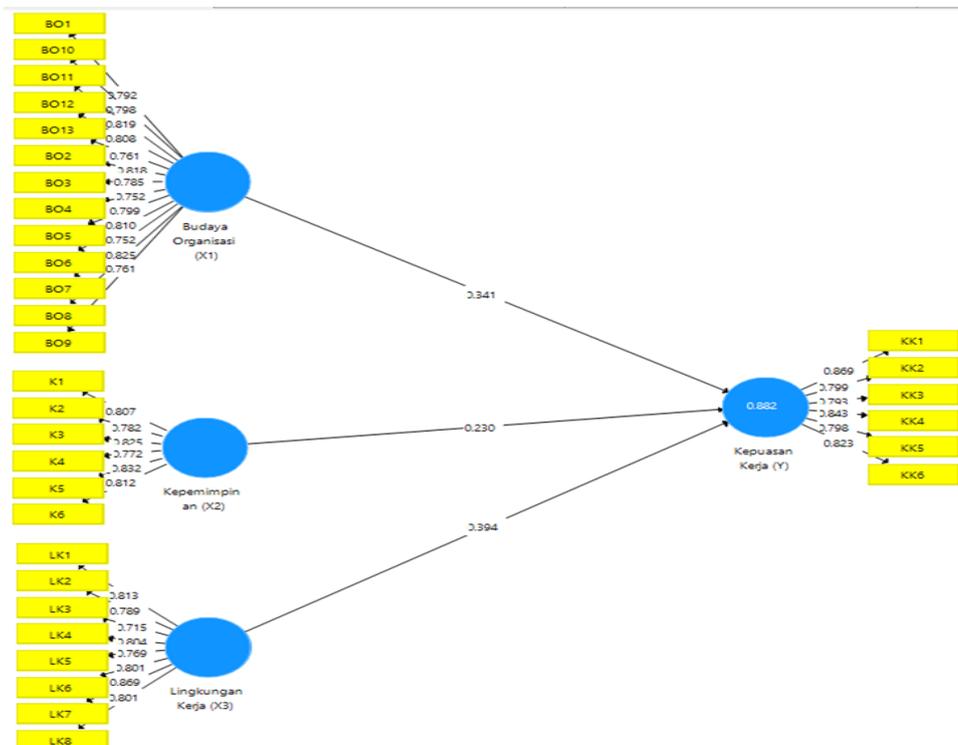
Untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran valid atau tidak, maka perlu digunakan uji validitas. Menurut Sugiyono (2016) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. uji validitas instrumen suatu penelitian dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan pada kuesioner dapat dimanfaatkan untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan 2 kriteria yaitu validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Tabel 1. *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja	0.675
Budaya Organisasi	0.626
Kepemimpinan	0.649
Lingkungan Kerja	0.634

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan data pada tabel 1 variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dinyatakan valid karena memenuhi standar AVE yaitu >0.5.



Gambar 2. *Output SmartPLS Loading Factor*

Dapat dilihat dari gambar 2 bahwa nilai faktor loading berada pada tingkatan nilai yang cukup atau pada nilai yang masih diijinkan yaitu $>0,5$. Sedangkan nilai terkecil pada loading faktor adalah 0,752 yang berada pada indikator budaya organisasi (BO5&7). maka dapat disimpulkan semua indikator pada penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah suatu alat ukur reliabel, maka dilakukan analisis reliabilitas. Menurut Michael dan Nawawi (2020) uji reliabilitas merupakan alat untuk kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila alat yang diukur dalam waktu yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach alpha*. Apabila nilai *cronbach alpha* pada variabel memiliki nilai $>0,60$ maka variabel tersebut dapat dinyatakan konsisten atau *reliable*. Sebaliknya apabila nilai *cronbach alpha* pada variabel memiliki nilai $<0,60$ maka variabel dinyatakan tidak konsisten atau *reliable*.

Tabel 2. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.903
Budaya Organisasi	0.950
Kepemimpinan	0.891
Lingkungan Kerja	0.917

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel yang telah disajikan diatas, setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* >0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja reliabel.

Hasil uji R Square

Tabel 3. Output SmartPLS R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.882	0.878

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel 3, dijelaskan bahwa hasil R^2 dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.882 yang berarti bahwa 88.2% variabel dependen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 11.8% dapat dijelaskan dengan variabel lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Deviasi Standar (STDEV)	t-statistic	p-values
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0.341	0.343	0.161	2.127	0.034
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0.23	0.234	0.106	2.166	0.031
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.394	0.388	0.104	3.791	0.000

Sumber: SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel yang telah disajikan diatas, setiap variabel memiliki nilai *t-statistic* <1.96 dan *p values* <0.05 atau 5%. Hipotesis dinyatakan valid apabila nilai *t-statistic* >1.96 dan signifikan apabila *p values* <0.05 atau 5%.

Diskusi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 2.127 an *p values* sebesar 0.034. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pawirosumarto *et al.* (2016) dan Parimita *et al.* (2013) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 2.166 an *p values* sebesar 0.031. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurhayati dan Tresani (2020) serta Suprpta *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *t-statistic* sebesar 3.791 an *p values* sebesar 0.000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian Michael dan Nawawi M.T, (2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia di Jakarta.

Saran

1. Perusahaan memberikan perhatian terhadap fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawannya, sehingga karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki fasilitas kerja yang memadai.
2. Perusahaan perlu mengembangkan budaya yang mendukung karyawan dalam melakukan inisiatif dalam bekerja akan merasa lebih percaya diri dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya
3. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, jangan sampai lingkungan pekerjaan terlalu kering atau terlalu lembab, karena hal ini mempengaruhi kesehatan karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1). doi: <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Iman, L., & Lestari, W. (2019). The effect of leadership on job satisfaction, work motivation and performance of employees: studies in AMIK Yapennas Kendari. *African Journal of Business Management*, 13(14), 465-473. doi: 10.5897/AJBM2019.8794
- Michael, & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Nurhaiyati, & Tresani, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada perusahaan importir alat berat PT XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 179-183. doi: 10.24912/jmbk.v5i2.11228
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (persero) cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4(2).
- Park, S., & Doo, M. Y. (2019). The effect of organizational culture and HR practices on female managers' commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 105-120. doi: <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2019-0045>
- Pawiromusarto, S., Sarjana, P. K., & 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. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. doi: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.