

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan

Ida Ayu Nadia Maitarini^{*1}, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari²,
I Gede Aryana Mahayasa³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email: dayunadia85@gmail.com, adisabiyoga@unhi.ac.id,

[*aryanamahayasa@unhi.ac.id](mailto:aryanamahayasa@unhi.ac.id)

Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture, non-physical work environment, and locus of control on the job satisfaction of Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar employees. The population and sample in this research were all employees of Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar, with a total of 42 people. The saturated sampling method was used, where the entire population was used as the research sample. The data collection method used a questionnaire distributed to the respondents. The test techniques used were research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test and F test. The results obtained in this research are as follows: organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction, the non-physical work environment has a positive and significantly on employee job satisfaction, locus of control has a positive and significant effect on employee job satisfaction and the organizational culture of the non-physical work environment and locus of control has a positive and significant effect simultaneously on employee job satisfaction. Suggestions that can be given are that leaders can emphasize their employees to control their attitudes when carrying out work.

Keywords: Organizational culture, non-physical work environment, locus of control and employee job satisfaction.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi serta sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha waja Motor Sentral Gianyar yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik uji yang dipergunakan ada uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu pemimpin dapat menekankan karyawannya untuk mengendalikan sikapnya saat melaksanakan pekerjaan, semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Kata Kunci: Budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, *locus of control* dan kepuasan kerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan semua kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Menurut Sulistyawati et al., (2022) sumber daya manusia adalah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan mesin. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi.

Menurut Wuwungan et al., (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Vebrianis et al., (2021) adalah kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan locus of control (Hamzah et al., 2021) serta lingkungan kerja (Sulistyawati et al., 2022).

Menurut Kamaroellah (2014:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau standar yang telah berlaku sejak lama, disepakati dan dipatuhi oleh para pihak anggota suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah masalah organisasi. Menurut Pawestri et al., (2022) budaya sebagai berbagai interaksi yang mempengaruhi karakteristik kebiasaan masyarakat di lingkungan. Indikator budaya organisasi menurut Vebrianis et al., (2021) adalah kedisiplinan, ketetapan, keramahan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alasyari et al., (2023) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian dari Yakup (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Menurut Sulistyawati et al., (2022) lingkungan kerja adalah suasana yang dirasakan karyawan berhubungan dengan segala sesuatu disekitar karyawan dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan selama melaksanakan pekerjaan mereka sehingga hasil kerja maksimum akan diperoleh. Menurut Hendri (2012) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu berbentuk fisik dan non-fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, suasana tempat kerja dll. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irma et al., (2022) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari Erfin et al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Menurut Lisnawati et al., (2019) locus of control adalah keyakinan individu terhadap penyebab utama perilaku dan kejadian serta peristiwa dalam hidupnya, apakah disebabkan oleh faktor dalam dirinya yaitu keputusan dan keinginannya sendiri atau disebabkan oleh faktor lain di luar dirinya. Indikator dari locus of control menurut Lisnawati et al., (2019) internality, chance (kesempatan), powerful others (dukungan dari luar).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati et al., (2019) locus of control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adiprima Kota Sukabumi. Hasil penelitian yang dari Amalia et al., (2018) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan menjadi pemeran kunci dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Keberadaan karyawan disini sangat membantu berjalannya kegiatan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar. Karyawan yang baik tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang memiliki tanggung jawab lebih. Semangat dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun dalam setiap pekerjaan pasti ada saja permasalahan yang dihadapi. Permasalahan yang dihadapi karyawan bisa muncul dari lingkungan kerja yang kurang kondusif dan juga banyaknya tuntutan dalam bekerja menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan mereka tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaan diantara lain tugas yang diberikan harus selesai dengan deadline yang mepet menyebabkan karyawan sering merasa kesulitan dan terlalu terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menimbulkan hasil yang kurang memuaskan. Banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan, karyawan harus menyiapkan waktu dari jam operasional kantor seperti biasanya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga sering mengeluh karena susah untuk mencari libur kerja. Kurangnya keramahan karyawan dalam melayani customer menjadi customer tidak puas terhadap pelayanan yang ada di Waja Motor Sentral Gianyar ini.

Adanya ketidakcocokan dengan rekan kerja karena adanya senioritas sesama rekan kerja membuat karyawan merasa cemburu dan kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga timbulnya rasa kurang inisiatif karyawan dalam bekerja. Susahnya untuk saling bekerja sama antar karyawan karena pandangan yang berbeda. Kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama karena salah satu karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya maka terjadi konflik antar karyawan. Selain itu konflik kerja juga terjadi karena kesalah pahaman antar karyawan karena proses kerja atau gaya kerja didalam melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama. Kesulitan dalam berkomunikasi ini menjadi hubungan dengan rekan kerja kurang baik dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Di Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar, karyawan merupakan bagian penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, beberapa permasalahan seperti tekanan tenggat waktu, banyaknya tugas yang belum terselesaikan, kesulitan mendapatkan waktu istirahat, kurangnya keramahan dalam pelayanan, serta konflik dan ketidakcocokan antar rekan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, kesulitan komunikasi, kurangnya fokus dan konsentrasi, serta kurangnya pengalaman semakin berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan. Oleh karena itu, meneliti kepuasan kerja sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya dan menemukan solusi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang pentingnya kepuasan kerja dan bagaimana faktor-faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan locus of control dapat membantu meningkatkannya. Dengan melakukan hal ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk

meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keberhasilan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tinjauan pustaka

Menurut Yakup et al., (2017) kepuasan kerja adalah respon yang menggambarkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. Menurut Pawestri et al., (2022) kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang ditunjukkan melalui rasa senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan. Perilaku ini biasa dicerminkan oleh suatu sikap disiplin, moral dalam bekerja dan prestasi dalam pencapaian hasil kerja. Menurut Fitrianiingsih et al., (2022) kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Menurut Alasyari et al., (2023) budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Harahap et al., (2011:1) budaya organisasi adalah suatu bentuk dari budi dan akal yang bisa membedakan anggota kelompok satu dan kelompok lain serta saling berinteraksi yang mempengaruhi respon sekelompok manusia terhadap lingkungannya. Menurut Pranitasari et al., (2020) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung, dan memotivasi karyawan (Mahayasa et al., 2023). Hal ini akan meningkatkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan, serta memperkuat disiplin dan moral kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan mungkin merasa kurang termotivasi dan kurang dihargai. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi dengan baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja keseluruhan organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al., (2020) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Yakup (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alasyari et al., (2023) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar.

Menurut Putri (2022) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Ayuhana et al., (2018) lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungandengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sumanti et al., (2021) merupakan lingkungan kerja

yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman.

Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik antar pegawai, atasan, dan bawahan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Dewi, 2021). Lingkungan kerja non fisik yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola aspek lingkungan kerja non fisik untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma et al., (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Penelitian yang dilakukan oleh Erfin et al., (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Hipotesis 2: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar.

Menurut Pawestri et al., (2022) *locus of control* dapat didefinisikan sebagai salah satu dari pemikiran seseorang bahwa kekuasaan atau kekuatan di luar kendalinya sendiri sangat berpengaruh dalam situasi positif atau negatif yang terjadi selama hidupnya. Menurut Amalia et al., (2018) locus of control adalah keyakinan seseorang dalam memandang kejadian dan akibatnya yang mempengaruhi kehidupannya. Menurut Hartha et al., (2015) locus of control adalah cara pandang individu akan kemampuannya mengendalikan sebuah kejadian tentunya memiliki peran bagi hadirnya kepuasan kerja di dalam diri setiap karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati et al., (2019) bahwa locus of control dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Adiprima Kota Sukabumi. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2020) terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan locus of control terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartha et al., (2015) bahwa locus of control berpengaruh positif pada kepuasan kerja auditor adalah signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

Hipotesis 3: Diduga *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar.

Menurut Yakup (2017) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi yang tersosialisasi kepada anggota organisasi dijadikan sebagai pijakan dalam beraktivitas. Menurut Putri (2022) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Lisnawati et al., (2019) locus of control adalah keyakinan individu terhadap penyebab utama perilaku dan kejadian serta peristiwa dalam hidupnya, apakah

disebabkan oleh faktor dalam dirinya yaitu keputusan dan keinginan sendiri atau disebabkan oleh faktor lain di luar dirinya.

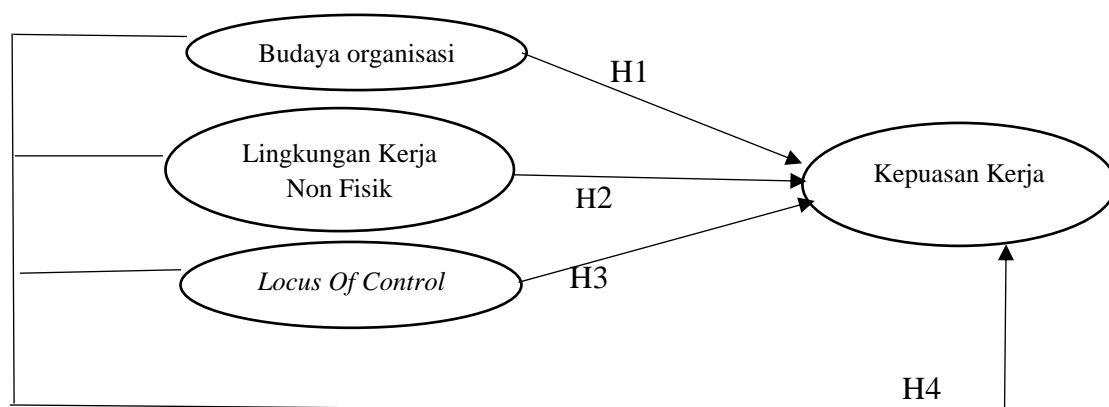
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al., (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru MTSN di Pekanbaru dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Guru MTSN di Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Edduar (2012) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al., (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Honorer SMK Negeri Di Kota Bekasi dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Honorer SMK Negeri di Kota Bekasi.

Individu yang memiliki *locus of control* internal keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan hasil kejadian melalui tindakan mereka sendiri cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Keyakinan ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, locus of control merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menduga bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar.

Hipotesis 4: Diduga budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar.

Metode penelitian

Adapun alasan penulis mengadakan penelitian di tempat ini dikarenakan masih adanya beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar berhubungan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan kemudahan akses oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Objek penelitian dalam proposal penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), *locus of control* (X3), kepuasan kerja (Y) pada Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar berjumlah 42 orang, Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Teknik uji yang dipergunakan ada uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hasil dan pembahasan

Secara keseluruhan untuk hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.822	4.165		.197	.845
	Budaya Organisasi	.260	.115	.245	2.262	.029
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.642	.304	.326	2.113	.041
	Locus Of Control	.715	.287	.383	2.487	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2023)

Secara statistik tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 0,822 yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *locus of control* (X3) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja karyawan sebesar 0,822 satuan. Koefisien regresi budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,260 yang bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,260. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,642 yang bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,642. Koefisien regresi *locus of control* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,715 yang bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif antara *locus of control* (X3) dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,715.

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.848 ^a	.719	.697	3.368	

a. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,719. Ini berarti besarnya kontribusi antara budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *locus of control* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,262$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,686$ dan nilai sig 0,029 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2016) dan Yakup (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tabel 1 menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,113$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,686$ dan nilai sig 0,041 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti., *et al* (2020) dan Alasyari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,487$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,686$ dan nilai sig 0,017 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *locus of control* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri *et al.*, (2020) dan Hartha *et al.*, (2015) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101.176	3	367.059	32.367	.000 ^b
	Residual	430.943	38	11.341		
	Total	1532.119	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Locus Of Control, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32.367 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,85 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka ada pengaruh secara simultan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *locus of control* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Waja Motor Sentral Gianyar.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan hasil 0,260 dengan nilai $t_{hitung} = 2,262$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,686$ dan nilai sig 0,029 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5% = 0,05, secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian H_1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) misalnya karyawan merasa pemimpin di Waja Motor Sentral Gianyar selalu menerapkan dan meningkatkan tentang peraturan yang ada di Waja Motor Sentral Gianyar dan karyawan merasa sudah mampu bersikap baik saat melaksanakan pekerjaan. Maka secara tidak langsung karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et al.*, (2020), Yakup (2017) dan Alasyari *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi menunjukkan hasil 0,642 dengan nilai $t_{hitung} = 2,113$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,686$ dan nilai sig 0,041 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 0,05, secara parsial lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) misalnya seorang karyawan merasa rekan kerja selalu bisa memberikan bantuan ketika ada pekerjaan yang tidak dimengerti dan karyawan merasa sudah paham atas apa saja tanggung jawab tugas

yang dikerjakan. Maka secara tidak langsung karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma *et al.*, (2020), Erfin *et al.*, (2018), dan Sulistyawati *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *locus of control* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,715 dengan nilai $t_{hitung} = 2,487$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,686$ dan nilai sig 0,017 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 0,05, secara parsial *locus of control* (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *locus of control* (X3) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian H3 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan *locus of control* (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) misalnya seorang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dan karyawan memiliki kemampuan memberikan dukungan untuk memotivasi diri sendiri agar semangat dalam bekerja. Secara tidak langsung karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati *et al.*, (2019), Safitri *et al.*, (2020), dan Hartha *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *locus of control* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Waja Motor Sentral Gianyar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,85 dan nilai F_{hitung} sebesar 32,367, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} maka H4 diterima. Ini berarti budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *locus of control* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Waja Motor Sentral Gianyar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan *locus of control* (X3) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya karyawan merasa sudah mampu bersikap baik saat melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa sudah paham atas apa saja tanggung jawab tugas yang dikerjakan dan karyawan memiliki kemampuan memberikan dukungan untuk memotivasi diri sendiri agar semangat dalam bekerja. Maka secara tidak langsung karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin ditingkatkan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja karyawan (X2) dan *locus of control* (X3) akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) pada Waja Motor Sentral Gianyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al., (2018), Hamzah et al., (2021), Hendri, (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Semakin tinggi locus of control, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar. Budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Saran yang dapat diberikan yaitu pemimpin dapat menekankan karyawannya untuk mengendalikan sikapnya saat melaksanakan pekerjaan, semua karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan karyawan bisa bertanya kepada rekan yang mengerti mengenai pekerjaan tersebut agar pekerjaan yang tidak dimengerti bisa diselesaikan tepat waktu.

Daftar pustaka

- Alasyari, Ajid, Irpan, Alkhomas, & Sofrotun. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Amalia, & Rizki. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Smk Negeri Di Kota Bekasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 5(1), 73–82.
- Ayuhana, W., & Wandra, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jakp) Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 179–194.
- Damayanti, & Ismiyari. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Dewi, A. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Alam Sejahtera di Gresik. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), 20-29.

- Erfin, Qomariah, & Wibowo. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Jsmbi (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1),13-31
- Fitrianingsih, & Helmy, I. (2022). Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Guru Pns Di Mts Negeri 2 Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(2),297-316
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus Of Control Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(1), 43–55.
- Harahap. (2011). *Budaya Organisasi* (P. Harahap, Ed.; 1st Ed., Vol. 1). Semarang University Press.
- Hartha, & Badera. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompleksitas Tugas Dan Locus Of Control Pada Kepuasan Kerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 11.3(1), 800–810.
- Hendri Edduar. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9 No 3, 1–16.
- Irma, & Yusuf. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kamaroellah Agus. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi* (Kamaroellah Agus, Ed.; 1st Ed., Vol. 1). Buku Pustaka Radja.
- Lisnawati, Samsudin, & Jhoansyah. (2019). Peran Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 1(2), 394–403.
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16-28.
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16-28.
- Pawestri Muhammad Robi Nurwahyudi Zaenab Alboneh, W., Pawestri, W., Robi Nurwahyudi, M., Alboneh, Z., & Widya Wiwaha, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta. In *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Wiya Wiwaha* (Vol. 2, Issue 2).
- Pranitasari. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 11,(1), 46–61.

- Putri, N. M. (2022). Lingkungan Kerja Non Fisik Adalah Semua Aspek Fisik Psikologis Kerja, Dan Peraturan Kerja Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Pencapaian Produktivitas. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(10),502-509
- Safitri, & Rizal. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being Atas Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53–65.
- Sulistiyawati, & Setyadi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Sulistiyawati, N., Kresna Setyadi, I., Nawir, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., & Veteran Jakarta, N. (2022). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (Simo) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial* 3(1), 183–197.
- Tanjung. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Vebrianis, Agussalim, & Haryati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Wuwungan, Taroreh, & Uhing. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado The Influence Work Environment And Motivation Work Against Satisfaction Work Employees Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 298–307.
- Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai* , 1(3), 273–290.