

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PRIMA ARMADA RAYA CILACAP

Dea Seviana<sup>1\*</sup>, Fatwa Zuhaena<sup>2)</sup>, Herwiek Diyah Lestari<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Purwokerto

\*Email Korespondensi: dheaseviana81@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap. sejumlah 207 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 140 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *proportional stratified random sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja

### Abstract

The purpose of this research is to determine the significance of the influence of the work environment, communication, leadership and organizational culture on the job satisfaction of PT employees. Prima Armada Raya Cilacap. The population in this study were employees of PT. Prima Armada Raya Cilacap. a total of 207 employees, while the sample used in this research was 140 employees, with the sampling technique used was non-probability sampling with the proportional random sampling method. The analysis used is multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment, communication, leadership and organizational culture have a positive and significant effect on the job satisfaction of PT employees. Prima Armada Raya Cilacap.

**Keywords:** work environment, communication, leadership, organizational culture, job satisfaction

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting untuk kelancaran operasional dalam kegiatan organisasi, bahkan maju atau munculnya perusahaan ditentukan oleh karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya manusia tersebut. Perusahaan dalam mencapai tujuan harus mampu mengelola unsur internal dan eksternal dengan baik. Pihak internal untuk seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan, dan pihak eksternal yaitu pihak dari luar perusahaan. Pengelolaan pihak internal tidak meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tercapai akan mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi sehingga akan memajukan perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator penting terkait bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja lainnya. Menurut Sardina & Abdurrahman (2020) kepuasan kerja merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maupun perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaan yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja di suatu perusahaan sangat penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Paendong *et al.*, (2020) antara lain lingkungan kerja. Menurut Umam (2012) antara lain komunikasi, adapun menurut Burhanuddin (2019) antara lain kepemimpinan. Sedangkan faktor lainnya menurut Robbins & Judge (2015) antara lain budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Paendong *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja juga mampu memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawannya yang akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Emily & Kadang (2020) mengemukakan bahwa perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan rasa aman dari para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kebijakan pihak manajemen perusahaan terkait dengan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perasaan, sikap dan perilaku dari masing-masing karyawan ditempat kerja, dimana kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil studi yang dilakukan oleh Paendong *et al.*, (2020), Saripuddin (2018), Hendrik (2023), Yuliantini & Santoso (2020) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fenianti & Nawawi (2023) justru menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Komunikasi. Menurut Siswadi (2021) komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima berita di antara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga daripadanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017) komunikasi adalah kontak antar para pekerja dimana mereka mengkomunikasikan informasi untuk membantu pekerjaan. Menurut Septiadi dan Supartha (2013) mengatakan karyawan yang dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi, sehingga dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Hasil studi yang dilakukan oleh Feresiana *et al.*, (2021), Cahyanto, (2016), Steven (2022), Raziq (2015), Putri *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maulana *et al.*, (2023) diperoleh hasil bahwa komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut Burhanuddin (2019) adalah kepemimpinan. Menurut Burhanuddin, (2019) kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Menurut Wibowo (2015) kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Menurut Farida & Hartono, (2018) kepemimpinan ialah kegiatan memberi pengaruh orang-orang bekerja sama, mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama. Hasil studi yang dilakukan Diatmika (2013), Raharjo & Saluy (2021), Astuti & Iverizkinawati (2018), Hendrik (2023) mengemukakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, Ratnasari dan Lukman (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Robbins & Judge (2015) adalah budaya organisasi. Menurut Robbins & Judge (2015) budaya organisasi merupakan suatu unsur yang dipercayai oleh seluruh anggota sehingga budaya yang ada menjadi pembeda antara organisasi yang ada atau lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sifat khas yang harus ditaati dan dihargai oleh organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Wahab (2021) budaya organisasi adalah suatu perangkat sistem kepercayaan, asumsi, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebagai pedoman perilaku yang menarik dan menguatkan ketika menyelesaikan masalah dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik akan mendorong pencapaian kepuasan kerja (Werdati, *et al.*, 2020). Hasil studi yang dilakukan oleh Sulistyawati (2022) Amilia & Nugrohoseno (2018), Nasution (2023), Herdiana & Yuniasih (2020), menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019) menyatakan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan (*review*) terhadap beberapa penelitian sebelumnya tersebut di atas menunjukkan hasil yang beragam atau terdapat adanya *research gap*. Oleh karena itu, maka penelitian ini mencoba untuk melakukan pengujian kembali mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan beberapa studi sebelumnya, subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap.

PT Prima Armada Raya merupakan salah satu anak perusahaan PT Pertamina Jasa yang berpengalaman dalam usaha penyediaan Jasa penyewaan kendaraan dan Jasa layanan pengemudi, baik di lingkungan PT Pertamina (Persero) maupun sektor lainnya. PT Prima Armada Raya pertama kali masuk ke Kota Cilacap Pada tahun 2017. PT ini menyediakan Fasilitas seperti pengelolaan penjualan unit *user car*, penyewaan kendaraan, perawatan kendaraan dan jasa agen kendaraan. Mereka menyediakan 240 kendaraan yang termasuk didalamnya terdapat bus besar untuk penjemputan karyawan. Fasilitas yang disediakan perusahaan juga sudah lengkap mulai dari kendaraan, dongkrak kunci, ban serep, pemadam, parfum kendaraan, dan AC.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD (*Human Resource Development*) diperoleh informasi bahwa masih ada permasalahan yang terkait dengan tingkat kepuasan kerja dari sebagian karyawan PT prima Armada Raya Cilacap yang rendah. As'ad (2012) mengemukakan bahwa indikasi adanya ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingkat

absensi karyawan. Terkait dengan hal tersebut, kondisi tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat ditunjukkan melalui tabel absensi karyawan PT Prima armada raya Cilacap Selama 6 Bulan terakhir tahun 2023, seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat absensi karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap Tahun 2023 (6 Bulan Terakhir)

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Izin (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	Tingkat Absensi %
Juli	207	25	3	5	0,15%
Agustus	207	25	2	7	0,17%
September	207	25	3	3	0,11%
Oktober	207	25	4	6	0,19%
November	207	25	4	6	0,19%
Desember	207	25	7	12	0,36%

Sumber : Data Absensi PT Prima Armada Raya Cilacap (2023)

Berdasarkan pernyataan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap sepanjang periode bulan Juli-Desember 2023 cenderung fluktuatif. Dengan rata-rata tingkat absensi untuk bulan Juli sejumlah 0,15 persen, bulan Agustus sejumlah 0,17 persen, bulan September sejumlah 0,11 persen, bulan Oktober sejumlah 0,19 persen, bulan November sejumlah 0,19 persen, dan bulan Desember sejumlah 0,36 persen. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016). "Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja". Mengacu pada hasil penyebaran mini survey dengan karyawan yang ada di PT Prima Armada Raya Cilacap sebanyak 100 karyawan diperoleh sebesar 30% mengatakan puas sedangkan sebanyak 70% mengatakan tidak puas dengan hasil kerjanya dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan diperoleh informasi kurangnya support atau dukungan pimpinan terhadap karyawan, minimnya komunikasi satu sama lain, pemimpin yang cenderung bersifat arogan atau berperilaku kurang baik terhadap karyawan dalam hal memimpin, serta masih banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan hal rinci ketika bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap."

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berupa data konkrit atau penelitian berdasarkan angka - angka yang dapat diukur langsung secara statistik untuk tujuan menguji hipotesis tertentu (Sugiyono, 2017)

Populasi dari penelitian ini ini adalah karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap pada bulan Januari 2024 yang berjumlah 207 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini memperoleh sejumlah 140 responden yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sampling*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diawali dengan pengujian kuisisioner yang diujikan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya diujikan menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda seperti uji koefisien determinasi, uji F (kelayakan model), dan pengujian hipotesis (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Ukuran sampel minimal uji validitas kuisisioner penelitian ini menggunakan 30 responden karena distribusi tersebut mendekati kurva normal (Suliyanto, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel berdasarkan ketentuan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid. Mengkorelasikan skor butir dilakukan dengan menggunakan korelasi *product momen*, dengan  $df = (n-2) = (30-2) 28$  dan  $\alpha = 0,05$  sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Berdasarkan pengujian validitas masing – masing variabel menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja (0,867, 0,942, 0,903, 0,601, 0,771  $>$  0,361), lingkungan kerja (0,609, 0,880, 0,824, 0,702  $>$  0,361), komunikasi (0,858, 0,920, 0,931, 0,914, 0,824  $>$  0,361), kepemimpinan (0,773, 0,873, 0,787, 0,904, 0,752  $>$  0,361), dan budaya organisasi (0,686, 0,631, 0,909, 0,857, 0,891, 0,915, 0,895  $>$  0,361) dapat dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha-nya*  $>$  0,70. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *cronbach alpha* dari variabel kepuasan kerja (0,883), lingkungan kerja (0,758), komunikasi (0,933), kepemimpinan (0,875) dan budaya organisasi (0,927). Oleh karena itu variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

Berdasarkan hasil uji *one sampel kolmogorov-smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $>$  nilai *alpha*. Nilai *Asymp. Sig* 0,200  $>$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian multikolinearitas diketahui bahwa VIF lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi  $<$  10 (1,680, 1,702, 1,364 dan 1,462  $<$  10), sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

#### Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* nilai signifikan dari lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi semuanya nilai signifikannya  $>$  0,05 (0,647, 0,057, 0,507 dan 0,412  $>$  0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh linear antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.26 diperoleh :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig.
(Constant)	1,834	1,227	0,222
Lingkungan kerja	0,261	3,231	0,002
Komunikasi	0,120	1,998	0,041
Kepemimpinan	0,156	2,346	0,020
Budaya Organisasi	0,324	6,136	0,000

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis adalah :

$$Y = 1,834 + 0,261 X_1 + 0,120 X_2 + 0,156 X_3 + 0,324X_4 + e$$

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
0,754 <sup>a</sup>	0,568	0,555	1,96796

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dengan nilai *R Square* sebesar 0,568 atau 56,8%. Hasil ini menunjukkan 56,8% variabel kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 43,2% dari variabel lain yang berkontribusi lain diluar penelitian seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

### Uji F (Kelayakan Model)

Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 140 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan df sebesar (k-1) : (n-k) = (5-1) : (140-5) = (4) : (135), maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.438. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. Uji F (Kelayakan Model)

Model	Df	F hitung	Sig.
Regresion	4	44,337	0,000 <sup>b</sup>
Residual	135		
Total	139		

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,337 sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $44,337 > 2.438$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima atau model yang digunakan layak.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) tujuannya untuk menunjukan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) dan budaya organisasi ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini jumlah sampel (n) sebanyak 140 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5 dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = (n-k) = (140-5) = 135$ , diperoleh nilai t tabel sebesar 1,656.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Prima Armada Raya Cilacap.**

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 3,231 dan signifikansi 0,002 maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,231 > 1,656$ ) dan signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ). Hipotesis pertama yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap, **diterima** secara statistik. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan dari segi suasana kerja, hubungan rekan kerja dan atasan serta fasilitas yang memadai maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Prima Armada Raya Cilacap**

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel komunikasi sebesar 1,998 dan signifikansi 0,041 maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $1,998 > 1,656$ ) dan signifikansi ( $0,041 < 0,05$ ). Hipotesis kedua yang menyatakan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap, **diterima** secara statistik. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik cara komunikasi antar tim maupun pimpinan dari segi kejelasan, ketegasan, konteks pembicaraan, alur bicara dan budaya maka akan meningkatkan kepuasan karyawan untuk bekerja di PT Prima Armada Raya Cilacap.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT Prima Armada Raya Cilacap**

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung dari variabel kepemimpinan sebesar 2,346 dan signifikansi 0,020 maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,346 > 1,656$ ) dan signifikansi ( $0,020 < 0,05$ ). Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap, **diterima** secara statistik. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan jika pemimpin PT Prima Armada Raya Cilacap dapat bersikap objektivitas, tegas, komunikatif, serta dapat mengajarkan hal baik untuk keberlangsungan kegiatan kerja maka akan meningkatkan kepuasan yang ada di dalam diri karyawannya

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Prima Armada Raya Cilacap**

Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung dari variabel budaya organisasi sebesar 6,136 dan signifikansi 0,000, maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,136 > 1,656$ ) dan signifikansi ( $0,000 > 0,05$ ). Hipotesis keempat yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap, **diterima** secara statistik. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan jika perusahaan dapat membangun norma yang baik, maka segala orientasi hasil kerja perusahaan akan bisa berjalan dengan baik, hal itu tentu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Prima Armada Raya Cilacap.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Prima Armada Raya Cilacap, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Prima Armada Raya Cilacap.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas terlaksanakannya kegiatan penelitian ini. Terima kasih kepada:

1. Bapak Andhi Johan S., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto.
2. Ibu Dr. Dian Safitri P.K.,S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto.
3. Ibu Dr. Hj Fatwa Zuhaena, M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Herwiek Diah Lestari. S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II atas arahan dan bimbingannya.
4. Pimpinan PT. Prima Armada Raya Cilacap, yang telah mengarahkan dan mendampingi selama proses penelitian.
5. Terimakasih kepada orang tua dan keluarga besar atas dorongan semangat dan apresiasinya.

### REFERENSI

- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7 (1).
- As'ad, Mohamad. (2012). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Liberty* Yogyakarta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Burhanuddin. (2019). Kepemimpinan pendidikan islam. *Kajian Islam & Pendidikan*, 11(1), 1–6.
- Cahyanto. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 253918.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2 (2), 398.
- Farida & Hartono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo). UNMUH Ponorogo Press.
- Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 611–618.
- Feresiana, Siregar, I., Wiryateja, E., Theresia, S., & Jeffry. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Akuntabel*, 18(3), 2021–2427.
- Gede Diatmika Paripurna, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas*

- Udayana, 581–593.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendrik. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka potensi kekayaan sumber daya laut yang melimpah . *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 161–174.
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135–142.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087.
- Nasution, M. I., Syahlina, M., Hou, A., Tambunan, D., & Chaniago, S. (2023). *The Influence Of Communication And Organizational Culture On Job Satisfaction At Pt. Mitra Agung. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(3), 186-197.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15 (2) : 33-49.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L., (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- Putri, R. A., & Palembang, S. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Musi Hutan Persada*. 6(April), 142–150.
- Raharjo, S., & Saluy. (2021). *Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)*. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6663 (2011), 317–326.
- Raziq, Abdul dan Raheela Maulabakhsh, (2015). *Impact of working environment on job satisfaction. Procedia Economics and Finance*, (23) 717-725.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Terjemahan : Perilaku Organisasi , Edisi. 2015*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Terjemahan : Perilaku Organisasi , Edisi. 2017*.
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 995–1003.
- Saripuddin. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Septiadi, Made dan Wayan Gede Supartha. (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT.Bpr Sriartha Lestari Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (8).
- Siswadi, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan*

- stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Bisnis*, 16(2), 1–15.
- Steven. (2022). Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4 (2).
- Sugiyono. (2016). *Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia*.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru Wirdayani. *Journal of Business Theory and Practice*, 1(2), 127–138.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). *The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Wulandari, D. S., & Tanjung, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 88-99.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Travel Mart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.