

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA CV.OMYRA GLOBAL RESOURCES**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



OLEH:

CICI PRASTIWI

NIM 225220003

JURUSAN MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

CENDEKIA KARYA UTAMA

SEMARANG

2023

STIE CENDEKIA KARYA UTAMA SEMARANG



PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : CICI PRASTIWI

NIM : 225220003

Jurusan : MANAJEMEN

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA CV.OMYRA GLOBAL RESOURCES

Semarang, 10 November 2023

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yudho Purnomo', written over a horizontal line.

Yudho Purnomo,S.E.,M.M.

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Drs. Sugiarto', written over a horizontal line.

Drs.Sugiarto,S.E.,M.Si.

SURAT KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CICI PRASTIWI

NIM : 225220003

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA CV.OMYRA GLOBAL RESOURCES

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tersebut di atas merupakan hasil karya saya sendiri, bukan hasil dari plagiasi. Apabila dalam penelitian ini terdapat plagiasi maka saya bersedia di kenakan sanksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di STIE Cendekia Karya Utama Semarang.

Tegal, 10 November 2023



(Cici Prastiwi)

BERITA ACARA UJIAN

	SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) CENDEKIA KARYA UTAMA	Nomor : CKU/EMBAKUJL#011
	BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	Revisi : 0
		Tanggal : 14 April 2017

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

Pada hari ini Senin tanggal 20 November 2023 telah dilaksanakan ujian skripsi oleh dosen tersebut di bawah ini :

Nama : Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., S.Pd., M.M
Gol/Pangkat : Dosen

Nama : Salimah, S.Pd., M.Si
Gol/Pangkat : Dosen

Telah menguji skripsi mahasiswa :

Nama : CICI PRASTIWI
NIM : 225220003
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV OMYRA GLOBAL RESOURCES

Nilai :

Demikian berita acara ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Penguji I


Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., S.Pd., M.M

Penguji II


Salimah, S.Pd., M.Si


Drs. Dingo Wahyono, M.Si

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket atau kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah 67 responden. Teknik analisis data adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 13,149 > f tabel 2,75 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, yang artinya lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources. Kesimpulan seluruh variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengawasan

ABSTRACT

Job satisfaction is the level of satisfaction or happiness felt by someone with the work they are doing. This can be influenced by various factors. Therefore, this research aims to determine the influence factors of the work environment, organizational culture and supervision on employee job satisfaction at CV.Omyra Global Resources. The data collection techniques used are questionnaire techniques, observation and literature study. The technique for taking sampels used a saturated sampling method with a total 67 respondents. The data analysis technique is descriptive quantitative with descriptive statistical analysis, data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of research using the f test obtained a calculated f value of $13.149 > f \text{ table } 2.75$ and a sig value of $0.000 < 0.05$, which means that the work environment, organizational culture and supervision influence employee job satisfaction at CV.Omyra Global Resources. The conclusion is that all variables influence employee job satisfaction at CV.Omyra Global Resources.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Supervision*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Omyra Global Resources.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Strata 1 (S1), ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Strata 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian, observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Dirgo Wahyono, M.Si. Rektor STIE Cendekia Karya Utama.
2. Bapak Yudho Purnomo, S.E., M.M Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Yudho Purnomo, S.E., M.M. Selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan Skripsi.
4. Bapak Drs. Sugiarto, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan Skripsi.
5. Staff / Karyawan / Dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama.

6. Bapak Ali Burhan Haryotomo, Selaku CEO CV.Omyra Global Resources.
7. Staff / Karyawan di lingkungan CV.Omyra Global Resources.
8. Rekan-rekan Mahasiswa kelas akhir pekan.
9. Kedua Orangtua, Bapak Kamali dan Ibu Nok Itri yang selama ini sudah banyak sekali berjasa bagi saya.
10. Tak lupa juga kepada orang-orang terkasih yang selalu menemani selama penyusunan skripsi ini yaitu anak saya Alraydan Muhammad Abqary dan Suami saya Ahmad Nasrul Sidik.
11. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah bertahan dan menikmati proses pengerjaan skripsi, proses revisi dan juga proses perjalanan spiritual saya dalam bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Tegal, 10 November 2023

Cici Prastiwi

Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Telaah Teori.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja	11
2.1.3 Budaya Organisasi	12
2.1.4 Pengawasan.....	13
2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Hubungan Logis Antara Variabel.....	19

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja	19
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi	19
2.3.3 Pengaruh Pengawasan.....	20
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan	20
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	24
3.2.1 Variabel Penelitian.....	24
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	25
3.3 Obyek Penelitian	27
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel	28
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5 Jenis Data.....	29
3.6 Metode Pengumpulan Data	30
3.7 Metode Analisis Data	31
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.7.4 Uji Hipotesis	35
3.7.5 Koefisien Determinasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Deskripsi Responden.....	38
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.3 Hasil Penelitian.....	45
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian	45
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	48

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda	50
4.3.4 Uji Hipotesis	52
4.3.5 Koefesien Determinasi.....	54
4.4 Pembahasan	55
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	55
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	56
4.4.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	62
5.3 Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	41
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Berdasarkan Lingkungan Kerja	43
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Berdasarkan Budaya Organisasi	44
Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Berdasarkan Pengawasan	44
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Berdasarkan Lingkungan Kerja	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi	51
Tabel 4. 16 Hasil Uji T	52
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	53
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi	54

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
-------------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran	Halaman
1 Komposisi Karyawan.....	70
2 Permohonan Kuesioner Penelitian.....	71
3 Skor Butir Data Responden.....	77
4 Skor Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja.....	79
5 Skor Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi.....	81
6 Skor Butir Pernyataan Variabel Pengawasan.....	83
7 Skor Butir Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	85
8 Deskripsi Responden Seluruh Karakteristik.....	87
9 Deskripsi Statistik Seluruh Variabel.....	88
10 Output SPSS Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	97
11 Output SPSS Uji Validitas Budaya Organisasi.....	98
12 Output SPSS Uji Validitas Pengawasan.....	99
13 Output SPSS Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	100
14 Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	101
15 Output SPSS Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	101
16 Output SPSS Uji Reliabilitas Pengawasan.....	102
17 Output SPSS Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	102
18 Output SPSS Uji Normalitas.....	103
19 Output SPSS Uji Multikolinearitas.....	103
21 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	104
22 Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda.....	105
23 T Tabel.....	106
24 F Tabel.....	107
25 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing I).....	108
26 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing II).....	1099
27 Dokumentasi.....	110
28 Surat Keterangan Observasi.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan merupakan faktor-faktor yang mempunyai peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik, peralatan, dan interaksi antar karyawan di tempat kerja. budaya organisasi mengacu pada prinsip, norma, dan sikap yang diterapkan oleh suatu organisasi. Sementara pengawasan mengacu pada proses melacak dan mengawasi tindakan karyawan. Persepsi karyawan tentang tempat kerja mereka, budaya organisasi, dan tingkat pengawasan yang ada dalam organisasi merupakan semua faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Dalam penelitian (Susilowati, 2023), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan analisis menyeluruh tentang bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada banyak faktor dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021) mendapatkan hasil lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Pratama et al., 2023) mendapatkan hasil budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, kepemimpinan demokratis memengaruhi

kepuasan kerja karyawan. (Sulistiyawati & Setyadi et al, 2022) mendapatkan hasil lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, fenomena ini masih perlu diteliti lebih lanjut dalam berbagai jenis organisasi di konteks organisasi lain, seperti CV. Omyra Global Resources, yang bergerak dalam bidang ekspor briket.

CV. Omyra Global Resources adalah perusahaan yang telah beroperasi dalam waktu yang cukup lama dan memiliki sejumlah karyawan yang bekerja dalam berbagai divisi. Seiring dengan perubahan dinamika bisnis dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif, perusahaan ini mungkin telah mengalami perubahan dalam lingkungan kerja, Hasil observasi di lapangan menunjukkan kondisi ruang kerja yang saat ini sudah tidak memadai kuantitas bahan baku dan bahan jadi, peralatan yang sudah berusia lama, dan fasilitas lainnya yang memengaruhi kenyamanan juga efisiensi karyawan. Lalu perubahan budaya organisasi yang terjadi saat ini, seperti norma-norma dan sikap yang ada di dalam organisasi yang memengaruhi hubungan interpersonal, kolaborasi, dan etika kerja. Dan perubahan dalam hal pengawasan, Sejauh mana pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau manajemen mampu mendukung pencapaian target dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Omyra Global Resources. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang

pada gilirannya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan umum tentang variabel independen, fenomena yang ada di judul, dan situasi yang terjadi di CV. Omyra Global Resources, maka pemilihan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Omyra Global Resources”. menjadi variabel yang relevan dengan situasi CV.Omyra Global Resources sekarang, karena belum pernah ada penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, dapat diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi dan masukan yang berharga bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kepuasan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis di CV. Omyra Global Resources.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources ?
3. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources ?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV.Omyra Global Resources.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV.Omyra Global Resources.
3. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV.Omyra Global Resources.
4. Untuk menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu memperluas wawasan dan pengetahuan penulis tentang ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM dan terkait ilmu lainnya, yang telah penulis pelajari selama ini untuk menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan.

2. Bagi CV.Omyra Global Resources

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi CV.Omyra Global Resources dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan bagi

perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi kalangan akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal skripsi ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai proposal skripsi ini. Sistematika penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman sampul, halaman persetujuan, halaman pernyataan keaslian, halaman berita acara ujian, pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, intisari/abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori-teori tentang tinjauan atas Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Pengawasan, Dampak kepuasan kerja, Penelitian terdahulu, Hubungan logis antar variabel, kerangka konseptual dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang Desain penelitian, Variabel penelitian dan definisi operasional variabel, Objek penelitian, Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik pengambilan sampel, Jenis data, Metode pengumpulan data, dan Teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan terkait Faktor Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

3. Bagian Akhir

LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawannya merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, walaupun tidak semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih setia atau berkomitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan yang tidak puas. (Hendri Jopanda, 2021), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Rosmaini & Tanjung, 2019) bahwa, kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini, perusahaan berusaha mencari cara untuk membuat karyawan merasa

puas saat mereka melakukan pekerjaan yang mereka berikan. (Hermawan et al., 2019) “adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah, Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.”

Karena standar kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda, tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu pun berbeda. Perusahaan dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka dengan menawarkan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi, dan membuat mereka puas dengan pekerjaan mereka dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Mendukung pendapat ini (Amiruddin, 2021), motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Dengan adanya motivasi, diharapkan bisa mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan berproduktif sehingga tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai dengan baik. (Dr. Drs. Onsardi, M.M., CHCM Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., 2022), Sebagai apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan, tidak akan berkembang kalau tidak dibarengi dengan sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan yang bagus pula.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan pegawai di suatu perusahaan. Merujuk pandangan Andini dalam (Setioningtyas & Dyatmika, 2020), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar perusahaan baik intern maupun ekstern, yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa memunculkan hal-hal negatif seperti motivasi kerja yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, tingkat kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan yang tinggi, turn over yang sering terjadi. Hal-hal seperti ini semaksimal mungkin untuk di hindari karena akan merugikan perusahaan.

Jika karyawan merasa senang dengan tempat kerja mereka, mereka diharapkan lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari, yang mempengaruhi hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan masalah lingkungan kerja ini. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa ikut berkontribusi penuh terhadap tujuan yang ingin dicapai, maka perusahaan dapat merekrut karyawan yang sesuai harapan melalui proses seleksi. Pelatihan kerja membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Namun, semua itu akan sia-sia tanpa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Memperkuat pendapat ini (Hermawan et al.,

2019), Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur lingkungan tempat kerja meliputi, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

2.1.3 Budaya Organisasi

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, budaya organisasi menjadi faktor yang sangat penting dalam membentuk identitas dan kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan pola perilaku yang mendefinisikan bagaimana individu dalam organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan merespons tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Untuk memahami lebih lanjut tentang konsep ini, kita dapat merujuk pada pandangan Jhon dalam (Nurhasanah et al., 2022), budaya Organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diambil dari penelitian (Rizky et al., 2020), Budaya Organisasi digunakan untuk memberikan asumsi implisit pada suatu

kelompok sebagai pegangan dan penentuan cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Budaya organisasi yang menekankan profesionalisme dengan memastikan standar kualitas tinggi dalam setiap aspek bisnis, mengurangi jarak antara manajemen untuk komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif, menumbuhkan kepercayaan antara rekan kerja, dan mendorong kerja tim yang efektif untuk mencapai tujuan bersama merupakan indikator penting dalam mengukur budaya organisasi.

2.1.4 Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan, mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Mendukung pendapat ini (Arifudin et al., 2020) , menyatakan bahwa Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas. Terutama pada kemampuan supervisor dalam menangani manajemen teknis sebagai seorang pengawas. Melalui kecermatan mereka dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan, manajer secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi.

Karyawan lebih produktif jika manajer menjalankan pekerjaan dengan baik dan memberikan petunjuk yang tepat sesuai dengan prosedur kerja.

Mendukung pendapat ini, (Dewi Wahyuni & Rusman Frendika, 2022) berpendapat bahwa, Terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan secara tegas diidentifikasi dengan bagaimana cara manajer atau atasan memperlakukan karyawan secara wajar. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa segala kegiatan dan pekerjaan di dalam organisasi terkoordinasi dengan baik, dilaksanakan tepat waktu, dan dilakukan dengan akurat untuk mencapai hasil yang optimal, merupakan indikator yang diperlukan dalam mengukur pengawasan.

2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja

Banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Beberapa temuan penelitian tentang bagaimana kepuasan kerja memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, kolaborasi tim dan dampak terhadap inovasi dan kreativitas.

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasilnya adalah peningkatan produktivitas individu dan peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

b. Dampak Terhadap Retensi Karyawan

Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan. Karena mereka merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka ingin terus bekerja dan berkontribusi. Dengan demikian, organisasi dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan serta *turnover* karyawan.

c. Dampak Terhadap Kolaborasi Tim

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja sama dan berkolaborasi. Mereka lebih merasa terlibat dan ingin membantu tim dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan kolaborasi di seluruh organisasi.

d. Dampak Terhadap Inovasi dan Kreativitas

Karyawan yang merasa dihargai dan puas cenderung lebih termotivasi untuk membuat sesuatu yang baru, mencoba hal-hal baru, dan menjadi inovatif. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan mendorong pengembangan proses atau produk yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu tinjauan komponen penilaian dalam persyaratan karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh

hasil tulisan ilmiah yang kaya dan objektif. Hasil temuan-temuan dari penelitian terdahulu memberikan kerangka mengenai variabel – variabel yang berhubungan dengan faktor lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Jumlah Sample/Periode	Variabel & Metode Analisis	Hasil
1.	Novia Sulistyawati,Iwan Kresna Setyadi, Jubaedah Nawir,(2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial	80 Responden, 2022	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2: Budaya Organisasi X3: Kepemimpinan Transformasional Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja Metode Analisis: three box method, Pendekatan Kuantitatif, Alat Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. budaya organisasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan Transformasional memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2	Mila Haryani, Yusuf Rahman Al-Hakim, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	91 Responden, 2021	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2: Budaya Organisasi Y: Kepuasan Kerja Karyawan Metode Analisis: <i>explanatory</i>	Informasi mengenai kepuasan kerja karyawan adalah sebanyak 67% responden merasa puas selama menjadi karyawan di perusahaan

			<i>research method</i> , Pendekatan Kuantitatif, Alat Analisis SPSS	tersebut. Angka yang cukup baik berdasarkan pengamatan variabel kepuasan kerja.
3	Mustafiju Rahman, (2019) Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan	80 Responden, 2019	Variabel Independen: X1: Pengawasan X2: Pengembangan Karir Y: Kepuasan Kerja Metode Analisis: analisis regresi linier berganda Pendekatan Deskriptif Kuantitatif, Alat Analisis SPSS	Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap Kepuasan Kerja, Adanya pengaruh yang signifikan antara nilai t hitung variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap kepuasan kerja, 78% kepuasan kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan di pengaruhi oleh faktor pendorong pengawasan dan pengembangan karir
4	Maria, Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, Apriati Bulolo, Nur M. Ridha Tarigan, M.Nelson Pinem, (2023)	82 Responden, 2023	Variabel Independen: X1: Budaya Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Kepemimpinan Y: Kepuasan Kerja Pegawai	variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, variabel motivasi kerja

	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai		Metode Analisis: analisis regresi linier berganda Pendekatan Deskriptif Kuantitatif, Alat Analisis SPSS	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5	Rabit Pratama, Prayekti, Jujuk Herawati, (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada PT . Catur Kencana Manajemen K ab. Sleman)	52 Responden, 2022	Variabel Independen: X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Ekstrinsik X3: Kepemimpinan Demokratis Y: Kepuasan Kerja Karyawan Metode Analisis: Pendekatan Deskriptif Kuantitatif, Alat Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Hubungan Logis Antara Variabel

Penjelasan teori variabel independen dan dependen, yang dihubungkan secara logis atau masuk akal.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Dalam penelitian (Nasution & DR, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Penelitian (Aruan & Fakhri, 2015) membuktikan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 = Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan dan komitmen serta keinginan untuk berhenti pekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dalam penelitian Macintosh & Doherty di jurnal (Nadzirah, 2021) Budaya organisasi bertindak sebagai sistem kawalan sosial dan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja melalui

nilai-nilai dan kepercayaan yang berlaku di dalam organisasi. Penelitian (Rismayadi & Maemunah, 2016) membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 = Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Kemampuan seseorang untuk mengawasi proses penyelesaian tugas dengan sikap yang baik dikenal sebagai pengawasan. Seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan akan dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, umur, dan faktor lainnya memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. (Dhona, 2015) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah pengawasan. Penelitian (Hasibuan, 2022) membuktikan pengawasan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 = Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hasil dari perbandingan antara apa yang disukai karyawan tentang pekerjaan mereka dan apa yang mereka

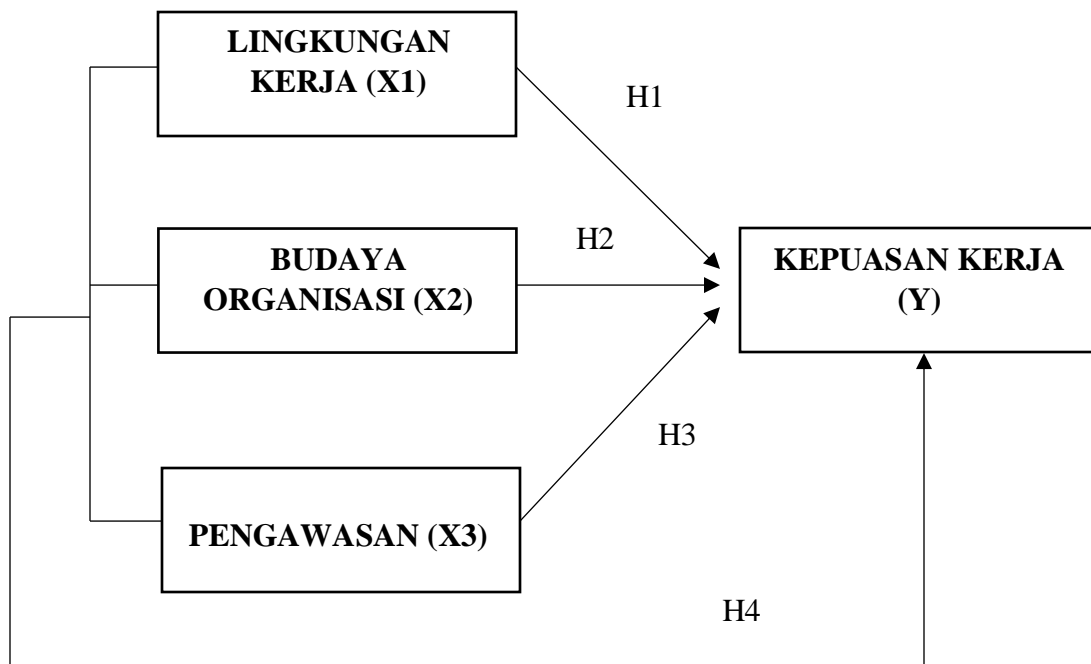
harapkan, impian, dan anggap benar. Karena itu, karyawan akan merasa puas dalam bekerja di perusahaan yang memiliki budaya kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik, dan pengawasan yang diaplikasikan. Jika ini terjadi, hasil pekerjaan akan baik.

H4 = Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rincian hubungan logis antara variabel yang relevan, penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang terdiri dari komponen berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Pada kerangka konseptual di atas, H1, H2 dan H3 dilakukan uji parsial antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja, budaya organisasi pada kepuasan kerja, dan pengawasan pada kepuasan kerja. H4 dilaksanakan uji simultan atau bersama-sama antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan pada kepuasan kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian terdahulu dan memperhatikan teori-teori yang ada . diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian yang meliputi :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources.

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources.

H4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Omyra Global Resources.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, (Kerlinger & Lee, 2000) dalam buku *Foundations of Behavioral Research*, metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah untuk penelitian yang melibatkan pengumpulan dan interpretasi data berdasarkan pengukuran numerik dan analisis statistik. (Neuman, 2014) dalam bukunya *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan fenomena sosial dengan angka-angka, mengukur hubungan antara variabel, dan menguji hipotesis.

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah cara penelitian untuk menguji hipotesis dengan data statistik yang akurat. didasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang sudah disebutkan sebelumnya. Maka pendekatan kuantitatif ini peneliti gunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengawasan pada CV.Omyra Global Resources.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Penelitian seringkali melibatkan pengukuran atau pengamatan variabel-variabel ini untuk memahami hubungan, pola, atau efek dalam suatu fenomena atau populasi yang diteliti. Variabel-variabel ini dapat berupa variabel independen (variabel yang memengaruhi) atau variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian, dan pengklasifikasian variabel tersebut sangat penting dalam desain penelitian. (Suharsimi Arikunto, 2013), Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat berubah atau berbeda yang dapat diukur, diamati, atau diidentifikasi dalam suatu penelitian.

Untuk tujuan penelitian ini, variabel yang digunakan sebagai berikut :

a. Variabel Independen

Variabel independen dilambangkan dengan X. Ferdinand dalam jurnal (Rosmaini & Tanjung, 2019), Variabel independen (*independent variable*) atau variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan.

b. Variabel Dependen

Disebut juga variabel respon yang diwakili oleh Y, adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan variabel dependen. Diambil dari penelitian (Suliyanto & Suyantoro, 2011), Variabel dependen adalah variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kepuasan Kerja

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ini membantu peneliti mengukur variabel dengan lebih jelas, yang mengurangi kemungkinan ambiguitas atau kesalahpahaman. (Nazir, 2013), Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel beserta Operasionalnya peneliti jelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan di sekitar karyawan akan berdampak terhadap bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan hingga hasil kerja maksimum diperoleh, di mana dalam lingkungan kerja ada fasilitas kerja	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas Kerja	(Sartika et al., 2022)

		(Sulistyawati & Setyadi et al, 2022)		
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah asumsi, kepercayaan dan norma yang dimiliki anggota organisasi yang memberi identitas terhadap organisasi melalui kerja sama tim, optimism, aliran informasi, keterlibatan pegawai dan memfasilitasi komitmen kolektif organisasi dalam pelayanan, nilai-nilai dan penghargaan. (Sulistyawati & Setyadi et al, 2022)	1.Profesionalisme 2.Jarak Manajemen 3.Percaya Pada Rekan Sekerja 4.Integrasi	(Subanar, 2016)
3	Pengawasan (X3)	pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. (Nurhasanah et al., 2022)	1.Terkoordinasi 2. Tepat waktu 3. Akurat	(Sartika et al., 2022)
4	Kepuasan Kerja (Y)	kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang	1.Kesesuaian 2.Rasa Adil 3.Kepuasan	(Sartika et al., 2022)

		diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. (umi kalsum et al, 2022)		
--	--	--	--	--

3.3 Obyek Penelitian

Memahami bahwa obyek penelitian dapat bervariasi memungkinkan peneliti untuk lebih fleksibel dalam menemukan, mengkategorikan, dan menganalisis elemen yang relevan. Pendapat Supranto dalam (Reichenbach et al., 2019) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, Penulis akan menjelaskan obyek penelitian dan unit analisis yang relevan dengan studi penulis. Obyek penelitian merujuk pada masalah yang akan diteliti, yang dalam konteks ini adalah pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.Omyra Global Resources. Unit analisis adalah subjek penelitian penulis, yaitu para karyawan CV.Omyra Global Resources. Studi ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* dengan pengumpulan data yang dilakukan sekali selama periode mingguan guna menjawab pertanyaan penelitian. Dalam proses melakukan penelitian, hal pertama yang perlu diperhatikan adalah obyek penelitian. Obyek penelitian adalah masalah yang akan diteliti untuk dipecahkan.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian, memahami populasi dengan baik sangat penting karena membantu peneliti menentukan subjek atau objek penelitian. (Ghozali, 2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Omyra Global Resources yang berjumlah 67 orang.

3.4.2 Sampel

Karena penelitian seringkali tidak memungkinkan untuk mengamati atau mengukur seluruh populasi, sampel adalah bagian penting dari penelitian. Dengan memilih sampel yang representatif dengan baik, penelitian dapat memberikan hasil yang dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Diambil dari penelitian (Kerlinger & Lee, 2000) dalam bukunya yang berjudul *Foundations of Behavioral Research*, sampel adalah sejumlah individu atau kasus yang diambil dari populasi atau kelompok yang lebih besar dengan tujuan untuk menentukan karakteristik atau perilaku populasi tersebut.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, (Suharsimi Arikunto, 2013), Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. yang akan peneliti jadikan sampel jenuh di dalam penelitian ini, diantaranya 50 Karyawan Harian dan 17 Karyawan Tetap CV.Omyra Global Resources.

3.5 Jenis Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Dalam penelitian (Danang Sunyoto, 2013), data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer yang digunakan bersumber dari karyawan CV.Omyra Global Resources melalui kertas kuesioner yang dibagikan secara manual.
2. Dalam penelitian (Danang Sunyoto, 2013), data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Sumber data sekunder diperoleh dari buku referensi, jurnal sebelumnya, literatur dan website.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan peneliti ialah sebagai berikut :

1. Angket atau Kuisisioner

Angket atau kuesioner dapat menjadi alat penelitian yang sangat efektif. namun, untuk menghasilkan hasil yang akurat dan bermakna, harus digunakan dengan hati-hati dan memperhatikan prinsip-prinsip metodologi penelitian. (Suharsimi Arikunto, 2014), Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Observasi

Salah satu teknik pengumpulan data yang sangat berharga adalah observasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung perilaku atau peristiwa. Observasi dalam penelitian (Suharsimi Arikunto, 2010), pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung kepada para karyawan di CV.Omyra Global Resources.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka sangat penting untuk peneliti karena membantu membangun dasar pengetahuan yang kuat tentang topik yang sedang pelajari. Studi pustaka dalam penelitian (Nazir, 2013), merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan analisis terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang saling berkaitan setelah menyelesaikan masalah. Dokumen yang dikumpulkan berupa referensi-referensi untuk menambah pengetahuan mengenai masalah yang akan dibahas di Skripsi ini.

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda. Perhitungan dilakukan menggunakan program statistika untuk ilmu sosial versi 22, juga dikenal sebagai SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Analisis regresi linear berganda dilakukan dalam langkah-langkah berikut:

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas item adalah langkah penting dalam pengembangan instrumen penelitian. Dikuatkan oleh (Dhona, 2015), Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu

yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Uji validitas menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai Sig < 0,05 maka variabel tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dinyatakan reliabel atau handal. Peneliti menilai reliabilitas penelitian dengan koefisien Cronbach's Alpha yang di atas 0,60 atau sebesar 0,60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah klasik. model regresi tersebut masih memiliki bias apabila masih terdapat asumsi klasik. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model untuk menghilangkan masalah tersebut. Berikut pengujian asumsi klasik akan dilakukan :

a. Uji Normalitas

Peneliti dapat menguji normalitas untuk memastikan bahwa asumsi utama model regresi terpenuhi. (Ghozali, 2018), “Uji Normalitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.” Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji satu sampel Kolmogorov Smirnov atau dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada plot regresi standarisasi residu normal P-P. Untuk mengetahui normal atau tidak nya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode *uji One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{Sig}=0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menguji heteroskedastisitas memungkinkan peneliti untuk mengetahui apakah ada ketidaksesuaian dalam varian residual dan kemudian mengambil tindakan yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut, seperti mengubah data atau menggunakan teknik analisis yang lebih kuat untuk heteroskedastisitas. Pendapat ini dikuatkan oleh (Ghozali, 2018), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Plot residual terhadap variabel dependent yang distandarisasi menunjukkan uji heteroskedastisitas penelitian ini. Menurut dasar

pengambilan keputusan, heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti titik (titik yang ada membentuk pola bergelombang, melebar, dan menyempit) atau jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik (titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y).

c. Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi, memahami multikolinearitas dan melakukan pengujian yang tepat sangat penting, terutama dalam kasus di mana model menggunakan banyak variabel independen. (Ghozali, 2018), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Nilai Variasi Inflasi Factor (VIF) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi. jika nilai $VIF > 10$ maka ada multikolinearitas, dan jika nilainya < 10 maka tidak ada multikolinearitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Studi ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tidak bebas (Y). Rumus regresi berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Pengawasan

3.7.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel independen (X) yaitu pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Adapun dasar pengambilan kesimpulan uji t pada penelitian ini adalah :

1. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources
2. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Omyra Global Resources.

b. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F_{tes} yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun dasar pengambilan kesimpulan uji f pada penelitian ini adalah :

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi = R^2 (Koefisien korelasi pangkat dua) adalah persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase ini menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dan semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* berada pada rentang angka 0 dan 1 ($0 < \textit{Adjusted R}^2 < 1$). Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 maka kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan apabila koefisien determinasi variabel mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independen dalam menimbulkan variabel dependen semakin kuat. Berikut formula untuk menghitung nilai koefisien determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Omyra Global Resources sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja.

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1 Data Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	35	52,2
Perempuan	32	47,8
Total	67	100

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 52,2% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 47.8%, jadi total keseluruhan responden sebanyak 67 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2 Data Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	27	40,3
31-40 tahun	16	23,9
41-50 tahun	19	28,4
>50 tahun	5	7,5
Total	67	100,0

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 40,3%, jumlah responden berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 23,9%, jumlah responden berusia 41-50 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 28,4%, dan jumlah responden berusia >50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 67 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4. 3 Data Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	19	28,4
SMP	16	23,9
SMA	25	37,3
Diploma	3	4,5
Sarjana	4	6,0
Total	67	100,0

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden pendidikan SD sebanyak 19 orang dengan persentase 28,4%, jumlah responden pendidikan SMP sebanyak 16 orang dengan persentase 23,9%, jumlah responden pendidikan SMA sebanyak 25 orang dengan persentase 37,3%, jumlah responden pendidikan Diploma sebanyak 3 orang dengan persentase 4,5%, dan jumlah responden pendidikan Sarjana sebanyak 4 orang dengan persentase 6,0%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 67 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 4 Data Responden berdasarkan status perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	49	73,1
Lajang	16	23,9
Cerai	2	3,0
Total	67	100,0

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan status menikah sebanyak 49 orang dengan persentase 73,1% , jumlah responden dengan status lajang sebanyak 16 orang dengan persentase 23,9% dan jumlah responden dengan status cerai sebanyak 2 orang dengan persentase 3,0% jadi total keseluruhan responden sebanyak 67 orang.

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 5 Data Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	9	13,4
2-5 Tahun	30	44,8
6-10 Tahun	25	37,3
>11 Tahun	3	4,5
Total	67	100,0

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 13,4%, jumlah responden dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 44,8, jumlah responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 37,3%, dan jumlah responden dengan lama bekerja >11 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,5%,. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 67 orang.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada deskripsi variabel penelitian, peneliti mendeskripsikan suatu data yang diperoleh dari variabel X terhadap Y dengan melihat pengukuran Skala Likert di mana responden diminta untuk memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia, dengan bobot sebagai berikut:

- a.) Jawaban Sangat Setuju (5)
- b.) Jawaban Setuju (4)
- c.) Jawaban Kurang Setuju (3)
- d.) Jawaban Tidak Setuju (2)
- e.) Jawaban Sangat Tidak Setuju (1)

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Berdasarkan Lingkungan Kerja

NO	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	LK.1	4	6.0%	31	46.3%	25	37.3%	4	6.0%	3	4.5%	874	3.43
2	LK.2	6	9.0%	30	44.8%	24	35.8%	7	10.4%			804	3.52
3	LK.3	11	16.4%	45	67.2%	8	11.9%	1	1.5%	2	3.0%	785	3.93
4	LK.4	12	17.9%	50	74.6%	5	7.5%		6.0%		4.5%	496	4.1
5	LK.5	7	10.4%	34	50.7%	20	29.9%	5	7.5%	1	1.5%	834	3.61
6	LK.6	9	13.4%	37	55.2%	13	19.4%	7	10.4%	1	1.5%	891	3.69

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel X1 LK.4 sebesar 4.1 yaitu seluruh karyawan merasakan jalinan hubungan yang baik dengan karyawan lain di perusahaan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X1 LK.1 sebesar 3.43 yaitu sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Berdasarkan Budaya Organisasi

NO	VARIABEL X2	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	BO.1	6	9.0%	54	80.6%	7	10.4%					444	3.99
2	BO.2	5	7.5%	46	68.7%	15	22.4%	1	1.5%			575	3.82
3	BO.3	11	16.4%	38	56.7%	11	16.4%	6	9.0%	1	1.5%	885	3.78
4	BO.4	7	10.4%	25	37.3%	32	47.8%	1	1.5%	2	3.0%	823	3.51
5	BO.5	13	19.4%	42	62.7%	9	13.4%	3	4.5%			717	3.97
6	BO.6	6	9.0%	36	53.7%	20	29.9%	5	7.5%			753	3.64
7	BO.7	2	3.0%	36	53.7%	22	32.8%	5	7.5%	2	3.0%	804	3.46
8	BO.8	2	3.0%	36	53.7%	20	29.9%	8	11.9%	1	1.5%	803	3.45

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel X2 BO.1 sebesar 3.99 yaitu seluruh karyawan di tuntut bekerja secara profesional di tempat kerja. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X2 BO.8 sebesar 3.45 yaitu karyawan merasa bangga dan di hargai di perusahaan ini.

Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Berdasarkan Pengawasan

NO	VARIABEL X3	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	P.1	9	13.4%	51	76.1%	4	6.0%	3	4.5%			615	3.99
2	P.2	10	14.9%	37	55.2%	8	11.9%	12	17.9%			944	3.67
3	P.3	17	25.4%	44	65.7%	6	9.0%					567	4.16
4	P.4	11	16.4%	42	62.7%	12	17.9%	2	3.0%			681	3.93
5	P.5	10	14.9%	44	65.7%	11	16.4%	2	3.0%			659	3.93
6	P.6	7	10.4%	50	74.6%	6	9.0%	4	6.0%			654	3.9

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel X3 P.3 sebesar 4.16 yaitu kehadiran tepat waktu merupakan pengawasan penting bagi pimpinan. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X3 P.2 sebesar

3.67 yaitu pengarahan terhadap karyawan sudah sesuai dengan pengukuran atau penilaian terhadap standar pekerjaan.

Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Berdasarkan Kepuasan Kerja

NO	VARIABEL Y	ALTERNATIF JAWABAN										STD.DEV	MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	KK.1	12	17.9%	32	47.8%	13	19.4%	9	13.4%	1	1.5%	975	3.67
2	KK.2	6	9.0%	51	76.1%	9	13.4%			1	1.5%	596	3.91
3	KK.3	4	6.0%	48	71.6%	12	17.9%			3	4.5%	766	3.75
4	KK.4	6	9.0%	45	67.2%	12	17.9%	1	1.5%	3	4.5%	823	3.75
5	KK.5	6	9.0%	48	71.6%	12	17.9%	1	1.5%			565	3.88
6	KK.6	10	14.9%	51	76.1%	5	7.5%	1	1.5%			535	4.04

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menjelaskan nilai mean tertinggi berada pada variabel Y KK.6 sebesar 4.04 yaitu karyawan merasa puas karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sedangkan nilai mean terendah berada pada Y KK.1 sebesar 3.67 yaitu pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada

Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
LK.1	0,602	0,000	VALID
LK.2	0,643	0,000	VALID
LK.3	0,590	0,000	VALID
LK.4	0,475	0,000	VALID
LK.5	0,672	0,000	VALID
LK.6	0,735	0,000	VALID
Budaya Organisasi (X2)			
BO.1	0,301	0,013	VALID
BO.2	0,634	0,000	VALID
BO.3	0,670	0,000	VALID
BO.4	0,812	0,000	VALID
BO.5	0,555	0,000	VALID
BO.6	0,644	0,000	VALID
BO.7	0,473	0,000	VALID
BO.8	0,698	0,000	VALID
Pengawasan(X3)			
P.1	0,705	0,000	VALID
P.2	0,606	0,000	VALID
P.3	0,651	0,000	VALID
P.4	0,850	0,000	VALID
P.5	0,686	0,000	VALID
P.6	0,515	0,000	VALID
Kepuasan Kerja(Y)			
KK.1	0,739	0,000	VALID
KK.2	0,873	0,000	VALID
KK.3	0,877	0,000	VALID
KK.4	0,789	0,000	VALID
KK.5	0,772	0,000	VALID
KK.6	0,765	0,000	VALID

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Uji validitas dapat dilakukan menggunakan *Person Correlation* dengan mengukur tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai sig. < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil *output* SPSS 22 pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh indikator dari semua variabel dinyatakan valid karena memiliki sig. < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,684	Reliabel
Budaya Organisasi	0,755	Reliabel
Pengawasan	0,735	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,872	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil output SPSS 22 pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja yaitu $0,684 > 0,60$. nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi yaitu $0,755 > 0,60$. . nilai Cronbach's Alpha pada variabel pengawasan yaitu $0,735 > 0,60$ Dan

nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja yaitu $0,872 > 0,60$. Sehingga seluruh nilai Cronbach's Alpha pada variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, artinya keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

(Ghozali, 2018) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. $> 0,05$.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
,060 ^c	Normal

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,06, yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan uji

TOL dan VIF, data dapat dikatakan tidak terkena gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10,00$.

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	,611	1,636
Budaya Organisasi	,738	1,354
Pengawasan	,652	1,534

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,611 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,636 < 10$, variabel independen budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,736 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,354 < 10$, dan variabel independen pengawasan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,652 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,534 < 10$ maka dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedestisitas

(Ghozali, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Glejser, data dapat dikatakan tidak terkena gejala heteroskedastisitas apabila masing-masing variabel

independen memiliki nilai signifikan $> \alpha 0,05$ (dengan dependen variabel yang sudah ditransform).

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Lingkungan Kerja	,751
Budaya Organisasi	,554
Pengawasan	,324

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,751 > 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja tidak terkena gejala heteroskedastisitas. variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,554 \geq 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi tidak terkena gejala heteroskedastisitas. Sedangkan variabel pengawasan memiliki nilai signifikansi $0,324 > 0,05$ sehingga variabel pengawasan tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel tidak bebas (Y). Hasil analisis untuk persamaan regresi Linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,816	3,432
Lingkungan Kerja	,292	,146
Budaya Organisasi	,240	,109
Pengawasan	,321	,152

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 maka dapat ditulis persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,816 + 0,292 X_1 + 0,240 X_2 + 0,321 X_3$$

Penjelasan dari persamaan Regresi Linear Berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,816, artinya bahwa Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan bernilai 0, maka kepuasan kerja bernilai 1,816 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja bernilai 0,292, artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel kepuasan kerja senilai 0,292 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi 0,240, artinya bahwa jika Budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel Kepuasan kerja senilai 0,240 satuan.

4. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan 0,321, artinya bahwa jika Pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka dapat menyebabkan peningkatan variabel Kepuasan kerja senilai 0,321 satuan.

4.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,816	3,432		,529	,599
Lingkungan kerja	,292	,146	,254	,2,007	,049
Budaya organisasi	,240	,109	,253	2,201	,031
Pengawasan	,321	,152	,258	2,109	,039

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Nilai t table dengan derajat bebas (df) adalah $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n - k - 1)} = t_{(0,025; 63)} =$ sehingga didapat nilai t tabel sebesar 1,998, dengan hasil uji t sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel lingkungan kerja didapat nilai t hitung sebesar $2,007 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai sig $0,49 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Budaya Organisasi

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel budaya organisasi didapat nilai t hitung sebesar $2,201 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,031 < 0,05$ artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengawasan

Berdasarkan perhitungan tabel di atas variabel pengawasan didapat nilai t hitung sebesar $2,109 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,039 < 0,05$ artinya variabel pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji f bertujuan untuk melihat secara simultan atau bersama variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui F tabel adalah

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 67 - 4 = 63$$

Sehingga didapat nilai f tabel sebesar 2,75.

Hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,940	3	98,313	13,149	,000 ^b
	Residual	471,060	63	7,477		
	Total	766,000	66			

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 13,149 > f tabel 2,75 dan nilai signifikansi pada Uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi = R^2 (Koefisien korelasi pangkat dua) ialah besarnya sumbangan/andil (share) dari X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Hasil dari analisis untuk mengetahui jumlah R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,386	2.734

Sumber : Data diolah dari SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.18 maka menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengawasan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,386 atau 38,6%, sedangkan sisanya 61,4% dijelaskan oleh variabel lainnya.

4.4 Pembahasan

Hasil pembahasan masing-masing variabel mengenai uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,007 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,49 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil observasi, seiring dengan perubahan dinamika bisnis dan tuntutan pasar yang semakin kompetitif membuat perusahaan CV.Omyra Global Resources mengalami perubahan dalam lingkungan kerja, seperti meningkatnya ketersediaan bahan baku di gudang akan tetapi dengan meningkatkan ketersediaan bahan baku perusahaan dapat mengurangi hambatan produksi. Faktor lain yang membuat sebagian besar karyawan CV.Omyra Global Resources merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada, di sebabkan karena sarana dan prasarana tempat kerja sudah cukup memadai untuk mereka seperti tempat beribadah yang ber AC, *rest area* untuk istirahat karyawan yang luas, dispenser air yang di sediakan di sudut area masing-masing divisi, dan ruang loker yang aman. Kemudian hubungan dengan rekan

kerja terjalin baik karena mayoritas karyawan di CV.Omyra Global Resources berasal dari daerah tempat tinggal yang sama sehingga memiliki ikatan emosional, bahasa dan kebiasaan yang sejalan. Fasilitas kerja juga bisa mereka gunakan dengan mudah, seperti fasilitas kesehatan, obat-obatan, komputer , printer, dll. Untuk peralatan dan mesin yang berusia lama, perusahaan menginvestasikan dalam peremajaan peralatan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sartika et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,201 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,31 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil observasi, CV.Omyra Global Resources yang sudah berdiri lebih dari 1 dekade ini mengalami perubahan budaya organisasi seperti

prinsip yang di pegang perusahaan, hal ini disebabkan karena pergantian kepemimpinan di tingkat lapisan divisi dimana pemimpin divisi baru melakukan pendekatan manajemen yang berbeda untuk mengelola divisinya. Hal ini menjadi pendorong utama budaya organisasi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang membuat sebagian besar karyawan CV.Omyra Global Resources merasa puas dengan Budaya Organisasi yang ada, di sebabkan strategi baru yang dikelola pengurus SDM dalam manajemen karyawan dan pengembangan budaya organisasi. Seperti pemilihan karyawan terbaik sebagai penghargaan karyawan setiap bulan, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang positif pada perusahaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi baru, mendorong kerja sama dan integrasi tim, sehingga hubungan rekan kerja yang lebih positif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lalu pemimpin perusahaan seringkali melibatkan peningkatan komunikasi internal dan transparansi. Karyawan menjadi lebih merasa terlibat dan diinformasikan tentang tujuan, visi, dan rencana perusahaan. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini mendukung penelitian dari (Subanar, 2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Abankirenk Yogyakarta.

4.4.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra

Global Resources.

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar $2,109 > t$ tabel $1,998$ dan nilai sig $0,39 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini berarti variabel Pengawasan berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan hasil observasi, pengawasan di CV.Omyra Global Resources membuat sebagian karyawan merasa puas karena pengawas memberikan kewenangan yang tepat kepada karyawan sesuai ukuran standar pekerjaan, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka. Karyawan yang merasa memiliki peran signifikan atas pekerjaan mereka cenderung lebih puas. Pengawasan terhadap kehadiran tepat waktu dan hasil pekerjaan dilakukan dengan adil dan konsisten. Sehingga semua karyawan merasa diperlakukan sama. Hal ini dapat menciptakan rasa adil dan meredakan konflik yang mungkin muncul. Pengawasan yang diciptakan juga tidak membuat tekanan atau ketegangan yang berlebihan. Hal ini

menunjukkan bahwa perubahan pengawasan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penetian (Sartika et al., 2022) yang menyatakan bahawa Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja CV.Omyra Global Resources.

Berdasarkan Uji f (Uji Simultan) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 38,6% terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja hal ini terbukti dari pengujian f yang memiliki nilai f hitung sebesar 13,149 > f tabel 2,75 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga hipotesis 3 (H3) diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini setuju apabila Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Sehingga semakin baik Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sartika et al., 2022) dan (Subanar, 2016) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parimita et al., 2013) dan (Sumaeni et al., 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator hubungan dengan rekan kerja, dimana rata-rata karyawan merasa menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain di perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator suasana kerja, dimana sarana dan prasarana di tempat kerja belum secara maksimal mendukung dan memadai pekerjaan karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel Budaya organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator profesionalisme, dimana rata-rata karyawan merasa di tuntutan bekerja secara profesional di tempat kerja. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator

integritas, dimana rata-rata karyawan belum merasakan bangga dan di hargai oleh perusahaan.

3. Berdasarkan hasil uji parsial variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel pengawasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator tepat waktu, dimana rata-rata karyawan merasa kehadiran tepat waktu merupakan pengawasan penting bagi pimpinan. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator terkoordinasi, dimana rata-rata karyawan belum merasakan adanya pengarahan yang sesuai dengan pengukuran atau penilaian terhadap standar pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil uji simultan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV.Omyra Global Resources. Pada variabel Kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi di pengaruhi oleh indikator kepuasan, dimana rata-rata karyawan merasa puas karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sedangkan kepuasan kerja terendah di pengaruhi oleh indikator kesesuaian, dimana rata-rata karyawan merasakan ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang mereka miliki dengan bidang pekerjaan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan lebih baik lagi sebaiknya CV.Omyra Global Resources selalu evaluasi secara berkala, memantau perubahan dan menilai dampak perbaikan yang diimplementasikan. Sehingga benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan dapat meneliti variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Misalnya implementasi Gaji, Insentif, Pengembangan Karir, Apresiasi Kerja dan Motivasi. Ini dapat membantu mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian dibatasi oleh waktu yang terbatas. Sehingga mengurangi kemampuan untuk menggali isu-isu secara mendalam.
2. Rendahnya koefisien determinasi yaitu hanya sebesar 0,386 menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen dalam penelitian ini belum secara maksimal menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV.Omyra Global Resources.

3. Penelitian ini hanya menggunakan data hasil kuesioner. Pengukuran data menggunakan kuesioner memiliki beberapa kelemahan diantaranya responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal-hal yang dinyatakan saja. Selain itu, responden bisa saja menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Amiruddin, A. Bin. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang*, 4(2), 159–164.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Junaidi, & Hendar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 1–8.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Danang Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewi Wahyuni, & Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–15. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>
- Dhona, D. A. E. (2015). Hubungan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(1), 291–298. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5195>
- Dr. Drs. Onsardi, M.M., CHCM Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (edisi 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Handoko T. Hani.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (cetakan 9). Universitas Diponegoro. http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan 1(2): PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bianis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Hasibuan. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(January), 33–42.

- Hendri Jopanda. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* Hendri. 6(1).
- Hermawan, K. D., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kantor Camat Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 386. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20059>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed). Wadsworth. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=324225>
- Nadzirah, et al. (2021). *Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berhenti Kerja : Kajian Kes Di*. 2020(August), 356–384.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nazir. (2013). *Metode Penelitian* (cetakan 8). Penerbit Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches* (2nd ed). Allyn and Bacon. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=137755>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) /Vol.*, 4(2), 257–275.
- Pratama, R., Prayekti, P., & Herawati, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 107–114. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2945>
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). No Title. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan

- dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
<https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sartika, D., Guna, P., Gelar, M., Manajemen, S., Program, P., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Muhammadiyah Makassar, U. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar*.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
<https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Subanar, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Abankirenk Yogyakarta. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 35, Issue 1).
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
<http://opac.lib.unlam.ac.id/id/opac/detail.php?q1=634.9&q2=Suh&q3=P&q4=>
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (cetakan 14). PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Sulistyawati, N., & Setyadi et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
<https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Suliyanto, & Suyantoro, F. S. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (F. S. Suyantoro (ed.); Ed. 1). Andi.
<https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=104968>

- Sumaeni, HR, S., & Damyanti, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 6(1), 41–49.
- Susilowati. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA GURU PNS SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN JEKULO. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., *Mi*, 5–24.
- umi kalsum et al. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
<https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>

LAMPIRAN

1 Komposisi Karyawan

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	Produksi	18
2	Packing	15
3	Raw Material	4
4	Maintenance	5
5	Oven	6
6	Manager	3
7	HRD	1
8	Konsultan	1
9	Finance	1
10	PPIC	1
11	IT	1
12	Supervisor	5
13	Security	4
14	OB	2
TOTAL		67

2 Permohonan Kuesioner Penelitian

Tegal, 24 Oktober 2023

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama Semarang, dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Cici Prastiwi

NIM : 225220003

Prodi : S1 Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Omyra Global Resources”**, kemudian dari hasil jawaban tersebut akan dianalisis dan disimpulkan.

Saya memohon kepada Saudara untuk bersedia mengisi angket ini sesuai dengan hati nurani Saudara sendiri, demi kelancaran tugas yang diberikan kepada saya. Demikianlah atas kerja samanya, tak lupa saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

(Cici Prastiwi)

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 Tahun
 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
 >50 Tahun
- Tingkat pendidikan : SD SMP SMA
 Diploma Sarjana Master
- Status Perkawinan : Menikah Lajang Cerai
- Lama Bekerja : <1Tahun 2-5 Tahun
 6-10 Tahun >11 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN DAFTAR PERTANYAAN

1. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berillah tanda silang (X) untuk data responden dan tanda checklist (√) untuk kuesioner dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Keterangan pengisian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju(SS)

NO	Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
SUASANA KERJA						
LK1	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.					
LK2	Suasana tempat kerja karyawan memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA						
LK3	Rekan kerja memperlakukan saya dengan baik.					
LK4	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					
FASILITAS KERJA						
LK5	Fasilitas perlengkapan kerja (mesin, alat,dll) / kantor (komputer, printer, dll) membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan.					
LK6	Saya bisa menggunakan fasilitas kerja dengan Mudah					

NO	Pernyataan Budaya Organisasi (X2)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
PROFESIONALISME						
BO1	Karyawan di tuntutan bekerja secara Profesional					
BO2	Kerjasama antar divisi dapat terjalin dengan baik					
JARAK MANAJEMEN						
BO3	Pengambilan keputusan disentralisasikan di Puncak (Top Manajemen)					
BO4	Manajemen memperhatikan dan memperdulikan karyawan					
PERCAYA PADA REKAN SEKERJA						
BO5	Para karyawan bersifat hangat (ramah) Dalam pergaulannya					
BO6	Para karyawan bersifat terbuka kepada Karyawan lainnya.					
INTEGRASI						
BO7	Setiap karyawan diijinkan untuk menerapkan metode kerjanya sendiri.					
BO8	Kami merasa bangga dan dihargai di perusahaan ini.					

NO	Pernyataan Pengawasan (X3)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
TERKOORDINASI						
P1	Seluruh karyawan selalu mendapatkan arahan Kerja dari pimpinan					
P2	Pengarahan terhadap karyawan sudah sesuai Dengan pengukuran / penilaian terhadap Standar pekerjaan					
TEPAT WAKTU						
P3	Kehadiran tepat waktu karyawan merupakan pengawasan penting bagi pimpinan					
P4	Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan Yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
AKURAT						
P5	Pimpinan mengecek proses setiap hasil Pekerjaan karyawan					
P6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan Yang diberikan secara cermat dan akurat					

NO	Pernyataan Kepuasan Kerja (Y)	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
KESESUAIAN						
KK1	Pendidikan dan pengetahuan yg saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan					
KK2	Kuantitas kerja yang saya miliki sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan					
RASA ADIL						
KK3	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam pembagian jenis pekerjaan					
KK4	Saya merasa adanya sikap adil dengan jam Kerja yang di atur oleh perusahaan					
KEPUASAN						
KK5	Saya puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan yg saya miliki					
KK6	Saya merasa puas karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					

3 Skor Butir Data Responden

RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	STATUS PERKAWINAN	LAMA BEKERJA
1	1	3	3	1	2
2	1	3	1	1	2
3	1	1	2	1	3
4	1	4	3	1	4
5	1	1	5	1	2
6	2	1	5	2	2
7	2	1	4	2	2
8	1	3	3	1	3
9	1	2	5	1	3
10	1	3	3	1	2
11	1	3	3	1	2
12	2	1	2	1	1
13	2	1	2	1	3
14	1	1	3	2	1
15	2	2	2	1	1
16	2	1	2	1	1
17	2	3	1	1	2
18	2	3	1	1	3
19	2	4	1	1	3
20	2	2	1	1	3
21	2	3	1	1	3
22	2	4	1	1	3
23	2	3	2	1	2
24	2	3	1	1	3
25	2	3	1	3	3
26	1	1	3	2	2
27	2	3	2	1	2
28	2	3	1	1	2
29	1	1	3	2	2
30	2	2	1	1	3
31	1	1	3	1	3
32	1	2	3	1	2

33	1	1	3	2	3
34	1	1	3	2	2
35	1	1	3	2	1
36	1	1	3	2	3
37	1	2	2	1	2
38	1	4	5	1	3
39	1	2	3	1	2
40	1	1	2	1	3
41	1	2	3	1	4
42	1	3	3	1	4
43	1	1	3	2	1
44	1	1	3	2	2
45	1	1	4	2	1
46	1	1	2	2	2
47	2	2	2	1	3
48	1	2	1	1	2
49	2	1	2	2	3
50	2	2	1	1	3
51	2	2	2	1	2
52	2	3	1	1	3
53	2	2	1	1	2
54	2	3	2	1	3
55	2	4	1	1	3
56	2	3	1	1	1
57	2	2	3	1	2
58	2	2	3	1	2
59	2	3	2	1	1
60	2	2	1	1	2
61	2	1	4	3	2
62	1	1	3	1	3
63	1	3	3	1	2
64	1	1	2	1	3
65	1	1	3	2	2
66	1	1	1	1	2
67	1	1	3	2	2

4 Skor Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X1)						TOTAL X1
	LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	
1	4	2	4	4	4	4	22
2	4	3	3	4	4	4	22
3	4	2	4	4	4	5	23
4	4	3	4	3	3	3	20
5	3	4	5	4	4	4	24
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	2	2	4	4	5	5	22
9	4	3	3	4	4	4	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	4	4	4	4	22
13	4	4	5	4	4	4	25
14	3	4	4	4	4	4	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	4	4	4	4	23
17	3	5	5	5	4	4	26
18	4	5	5	5	5	5	29
19	4	5	5	5	5	4	28
20	3	3	3	4	4	3	20
21	4	4	3	3	4	4	22
22	3	4	4	5	4	4	24
23	4	4	4	4	4	3	23
24	3	5	4	5	5	5	27
25	4	4	4	5	4	4	25
26	2	4	4	4	2	4	20
27	3	3	4	4	3	4	21
28	3	4	4	4	2	3	20
29	3	3	5	5	4	3	23
30	3	2	4	4	4	5	22
31	3	3	4	4	4	4	22
32	4	4	5	4	5	5	27
33	3	2	4	5	2	4	20
34	5	5	5	5	4	4	28

35	4	3	1	4	3	2	17
36	1	3	1	4	3	2	14
37	4	4	5	5	1	5	24
38	3	3	4	5	5	4	24
39	3	4	4	4	4	4	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	4	4	3	4	21
42	3	4	4	4	3	4	22
43	4	4	4	3	4	4	23
44	5	4	4	4	4	4	25
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	3	4	23
47	2	3	4	4	3	2	18
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	3	4	4	3	3	20
50	2	2	4	4	3	3	18
51	1	3	4	4	3	3	18
52	1	3	4	4	3	3	18
53	3	3	4	4	3	2	19
54	3	3	4	3	3	3	19
55	3	3	4	4	3	3	20
56	3	3	4	4	3	2	19
57	4	4	3	3	2	2	18
58	4	3	4	4	3	2	20
59	3	3	4	4	4	4	22
60	4	2	4	4	3	3	20
61	5	4	5	4	5	5	28
62	5	5	4	4	3	3	24
63	3	3	4	4	2	1	17
64	4	4	3	4	4	4	23
65	4	3	2	4	4	5	22
66	4	4	3	4	3	4	22
67	4	4	3	4	4	4	23

35	4	4	5	5	4	4	4	3	33
36	4	4	2	2	4	4	4	2	26
37	5	5	5	5	5	5	2	2	34
38	5	5	4	3	5	5	4	3	34
39	4	4	4	4	4	4	3	4	31
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	3	4	4	3	4	30
42	4	4	4	3	4	4	4	3	30
43	4	4	4	4	4	4	3	4	31
44	4	4	4	4	4	4	3	4	31
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	3	4	1	3	2	1	2	20
48	4	4	4	5	5	4	4	4	34
49	4	3	2	3	2	3	4	3	24
50	4	3	2	3	2	3	4	3	24
51	4	3	2	3	2	3	4	3	24
52	4	4	4	5	5	4	3	4	33
53	3	3	3	3	4	3	3	2	24
54	4	4	5	3	4	3	3	2	28
55	4	4	5	3	4	4	3	3	30
56	4	3	3	3	4	3	3	2	25
57	3	4	5	3	4	4	4	4	31
58	4	3	3	3	4	3	3	2	25
59	4	3	2	3	3	4	3	4	26
60	4	4	3	3	4	4	3	3	28
61	5	4	5	4	4	3	3	4	32
62	4	4	5	4	3	4	3	4	31
63	4	3	4	4	4	4	4	4	31
64	3	3	4	3	5	5	4	5	32
65	5	4	4	3	3	4	4	4	31
66	3	2	4	3	5	5	4	4	30
67	3	3	4	3	5	5	4	3	30

6 Skor Butir Pernyataan Variabel Pengawasan

RESPONDEN	PENGAWASAN X3						TOTAL X3
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	
1	4	4	4	4	3	4	23
2	4	3	4	3	3	4	21
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	4	4	4	5	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	3	23
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	4	4	4	3	22
10	4	4	5	4	3	3	23
11	4	4	3	4	4	3	22
12	4	3	3	3	5	4	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	5	4	4	25
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	5	4	5	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	4	29
20	4	5	5	5	5	5	29
21	4	4	5	4	4	4	25
22	4	4	5	5	4	3	25
23	4	2	5	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	3	4	5	4	4	24
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	2	4	4	5	4	22
34	5	5	5	5	5	5	30

35	4	2	4	4	4	4	22
36	4	2	4	4	4	4	22
37	5	4	5	5	4	2	25
38	5	4	5	4	4	4	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	3	4	4	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	4	3	22
48	4	4	5	4	4	4	25
49	2	2	4	3	4	4	19
50	2	2	4	3	4	4	19
51	2	2	4	3	4	4	19
52	3	4	4	3	4	4	22
53	3	2	3	3	3	4	18
54	4	2	4	3	3	4	20
55	4	3	4	3	3	4	21
56	4	2	4	3	3	4	20
57	4	3	4	3	3	4	21
58	4	2	5	4	3	4	22
59	4	2	4	4	4	4	22
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	5	4	4	4	25
62	4	4	5	4	5	4	26
63	4	4	4	4	5	4	25
64	4	5	3	2	2	2	18
65	4	5	3	4	4	2	22
66	4	5	4	2	2	2	19
67	4	5	3	4	3	4	23

7 Skor Butir Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (Y)						TOTAL (Y)
	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	4	4	4	4	4	23
3	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	4	25
6	1	4	4	4	4	4	21
7	5	4	4	4	4	4	25
8	3	4	4	4	4	4	23
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	4	4	4	4	4	23
12	2	3	3	4	3	4	19
13	2	3	3	4	3	4	19
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	5	5	5	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	4	29
20	3	4	3	4	3	4	21
21	3	4	4	4	4	4	23
22	4	4	4	3	4	5	24
23	4	4	4	5	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	5	25
26	2	4	4	3	4	4	21
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	4	3	4	4	4	22
30	4	4	4	4	4	4	24
31	2	3	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	3	4	4	4	22
34	5	5	5	5	5	5	30

35	5	4	4	3	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	5	3	5	28
38	4	4	4	3	3	4	22
39	4	4	4	4	3	4	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	2	1	1	1	2	2	9
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	3	3	4	4	22
50	2	3	3	3	3	3	17
51	4	4	3	3	4	4	22
52	4	4	3	3	4	4	22
53	3	4	4	4	4	4	23
54	2	3	1	1	3	3	13
55	2	3	3	3	3	3	17
56	3	3	1	1	3	3	14
57	4	3	4	4	4	4	23
58	2	3	4	4	3	3	19
59	5	4	4	4	4	4	25
60	4	4	3	2	4	5	22
61	4	4	3	3	5	5	24
62	5	4	4	4	5	4	26
63	5	4	4	3	4	4	24
64	3	4	4	4	4	4	23
65	4	4	4	3	4	5	24
66	3	4	4	4	4	5	24
67	3	5	4	4	3	4	23

8 Deskripsi Responden Seluruh Karakteristik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	35	52.2	52.2	52.2
PEREMPUAN	32	47.8	47.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30TAHUN	27	40.3	40.3	40.3
31-40TAHUN	16	23.9	23.9	64.2
41-50TAHUN	19	28.4	28.4	92.5
>50TAHUN	5	7.5	7.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	19	28.4	28.4	28.4
SMP	16	23.9	23.9	52.2
SMA	25	37.3	37.3	89.6
DIPLOMA	3	4.5	4.5	94.0
SARJANA	4	6.0	6.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid MENIKAH	49	73.1	73.1	73.1
LAJANG	16	23.9	23.9	97.0
CERAI	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1TAHUN	9	13.4	13.4	13.4
2-5TAHUN	30	44.8	44.8	58.2
6-10TAHUN	25	37.3	37.3	95.5
>11TAHUN	3	4.5	4.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

9 Deskripsi Statistik Seluruh Variabel

Descriptive Statistics

LK.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	4.5	4.5	4.5
TS	4	6.0	6.0	10.4
KS	25	37.3	37.3	47.8
S	31	46.3	46.3	94.0
SS	4	6.0	6.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

LK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.4	10.4	10.4
	KS	24	35.8	35.8	46.3
	S	30	44.8	44.8	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

LK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	1	1.5	1.5	4.5
	KS	8	11.9	11.9	16.4
	S	45	67.2	67.2	83.6
	SS	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

LK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.5	7.5	7.5
	S	50	74.6	74.6	82.1
	SS	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

LK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	5	7.5	7.5	9.0
	KS	20	29.9	29.9	38.8
	S	34	50.7	50.7	89.6
	SS	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	10.4	10.4	10.4
	S	54	80.6	80.6	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	15	22.4	22.4	23.9
	S	46	68.7	68.7	92.5
	SS	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	6	9.0	9.0	10.4
	KS	11	16.4	16.4	26.9
	S	38	56.7	56.7	83.6
	SS	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	1	1.5	1.5	4.5
	KS	32	47.8	47.8	52.2
	S	25	37.3	37.3	89.6
	SS	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.5	4.5	4.5
	KS	9	13.4	13.4	17.9
	S	42	62.7	62.7	80.6
	SS	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7.5	7.5	7.5
	KS	20	29.9	29.9	37.3
	S	36	53.7	53.7	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.0	3.0	3.0
	TS	5	7.5	7.5	10.4
	KS	22	32.8	32.8	43.3
	S	36	53.7	53.7	97.0
	SS	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

BO.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	8	11.9	11.9	13.4
	KS	20	29.9	29.9	43.3
	S	36	53.7	53.7	97.0
	SS	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.5	4.5	4.5
	KS	4	6.0	6.0	10.4
	S	51	76.1	76.1	86.6
	SS	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	17.9	17.9	17.9
	KS	8	11.9	11.9	29.9
	S	37	55.2	55.2	85.1
	SS	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.0	9.0	9.0
	S	44	65.7	65.7	74.6
	SS	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.0	3.0	3.0
	KS	12	17.9	17.9	20.9
	S	42	62.7	62.7	83.6
	SS	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.0	3.0	3.0
	KS	11	16.4	16.4	19.4
	S	44	65.7	65.7	85.1
	SS	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

P.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.0	6.0	6.0
	KS	6	9.0	9.0	14.9
	S	50	74.6	74.6	89.6
	SS	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

KK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	9	13.4	13.4	14.9
	KS	13	19.4	19.4	34.3
	S	32	47.8	47.8	82.1
	SS	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

KK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	9	13.4	13.4	14.9
	S	51	76.1	76.1	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

KK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.5	4.5	4.5
	KS	12	17.9	17.9	22.4
	S	48	71.6	71.6	94.0
	SS	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

KK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.5	4.5	4.5
	TS	1	1.5	1.5	6.0
	KS	12	17.9	17.9	23.9
	S	45	67.2	67.2	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

KK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	12	17.9	17.9	19.4
	S	48	71.6	71.6	91.0
	SS	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

KK.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	5	7.5	7.5	9.0
	S	51	76.1	76.1	85.1
	SS	10	14.9	14.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

10 Output SPSS Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	TOTAL_X1
LK.1	Pearson Correlation	1	.406**	.136	-.001	.255*	.293*	.602**
	Sig. (2-tailed)		.001	.272	.993	.038	.016	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
LK.2	Pearson Correlation	.406**	1	.279*	.241*	.239	.232	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001		.022	.050	.051	.059	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
LK.3	Pearson Correlation	.136	.279*	1	.370**	.187	.313**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.272	.022		.002	.131	.010	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
LK.4	Pearson Correlation	-.001	.241*	.370**	1	.209	.281*	.475**
	Sig. (2-tailed)	.993	.050	.002		.089	.021	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
LK.5	Pearson Correlation	.255*	.239	.187	.209	1	.547**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.038	.051	.131	.089		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
LK.6	Pearson Correlation	.293*	.232	.313**	.281*	.547**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.016	.059	.010	.021	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.602**	.643**	.590**	.475**	.672**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

11 Output SPSS Uji Validitas Budaya Organisasi

Correlations

	BO.1	BO.2	BO.3	BO.4	BO.5	BO.6	BO.7	BO.8	TOTAL_ X2
BO.1 Pearson Correlation	1	.524**	.146	.228	-.097	.074	-.023	.062	.301*
Sig. (2-tailed)		.000	.239	.063	.436	.549	.854	.621	.013
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.2 Pearson Correlation	.524**	1	.456**	.483**	.281*	.269*	.084	.242*	.634**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.021	.027	.501	.049	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.3 Pearson Correlation	.146	.456**	1	.450**	.419**	.219	.105	.335**	.670**
Sig. (2-tailed)	.239	.000		.000	.000	.075	.397	.006	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.4 Pearson Correlation	.228	.483**	.450**	1	.385**	.444**	.327**	.545**	.812**
Sig. (2-tailed)	.063	.000	.000		.001	.000	.007	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.5 Pearson Correlation	-.097	.281*	.419**	.385**	1	.513**	-.028	.129	.555**
Sig. (2-tailed)	.436	.021	.000	.001		.000	.821	.299	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.6 Pearson Correlation	.074	.269*	.219	.444**	.513**	1	.153	.395**	.644**
Sig. (2-tailed)	.549	.027	.075	.000	.000		.217	.001	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.7 Pearson Correlation	-.023	.084	.105	.327**	-.028	.153	1	.496**	.473**
Sig. (2-tailed)	.854	.501	.397	.007	.821	.217		.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
BO.8 Pearson Correlation	.062	.242*	.335**	.545**	.129	.395**	.496**	1	.698**
Sig. (2-tailed)	.621	.049	.006	.000	.299	.001	.000		.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_ L_X2 Pearson Correlation	.301*	.634**	.670**	.812**	.555**	.644**	.473**	.698**	1
Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

12 Output SPSS Uji Validitas Pengawasan

		Correlations						
		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	TOTAL_X3
P.1	Pearson Correlation	1	.539**	.398**	.540**	.184	.147	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.136	.237	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
P.2	Pearson Correlation	.539**	1	.159	.362**	.179	-.105	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000		.199	.003	.146	.396	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
P.3	Pearson Correlation	.398**	.159	1	.542**	.358**	.333**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.199		.000	.003	.006	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
P.4	Pearson Correlation	.540**	.362**	.542**	1	.629**	.390**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
P.5	Pearson Correlation	.184	.179	.358**	.629**	1	.474**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.136	.146	.003	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
P.6	Pearson Correlation	.147	-.105	.333**	.390**	.474**	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.237	.396	.006	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.705**	.606**	.651**	.850**	.686**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

13 Output SPSS Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations						
		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	TOTAL_Y
KK.1	Pearson Correlation	1	.574**	.495**	.329**	.533**	.464**	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
KK.2	Pearson Correlation	.574**	1	.713**	.632**	.643**	.726**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
KK.3	Pearson Correlation	.495**	.713**	1	.834**	.560**	.583**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
KK.4	Pearson Correlation	.329**	.632**	.834**	1	.488**	.474**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
KK.5	Pearson Correlation	.533**	.643**	.560**	.488**	1	.620**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
KK.6	Pearson Correlation	.464**	.726**	.583**	.474**	.620**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.739**	.873**	.877**	.789**	.772**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

14 Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK.1	18.85	6.402	.358	.664
LK.2	18.76	6.336	.437	.635
LK.3	18.36	6.627	.374	.656
LK.4	18.18	7.604	.329	.672
LK.5	18.67	6.133	.466	.625
LK.6	18.60	5.668	.539	.595

15 Output SPSS Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO.1	25.63	12.086	.183	.765
BO.2	25.79	10.562	.523	.722
BO.3	25.84	9.382	.495	.722
BO.4	26.10	8.731	.706	.675
BO.5	25.64	10.506	.393	.740
BO.6	25.97	9.938	.493	.721
BO.7	26.15	10.765	.272	.764
BO.8	26.16	9.473	.552	.709

16 Output SPSS Uji Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P.1	19.58	5.520	.562	.675
P.2	19.90	5.277	.312	.770
P.3	19.40	5.820	.505	.693
P.4	19.64	4.809	.753	.613
P.5	19.64	5.476	.523	.683
P.6	19.67	6.103	.306	.740

17 Output SPSS Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	19.33	7.648	.557	.887
KK.2	19.09	8.416	.819	.831
KK.3	19.25	7.616	.805	.825
KK.4	19.25	7.859	.665	.853
KK.5	19.12	8.955	.690	.851
KK.6	18.96	9.104	.687	.853

18 Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95587314
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.047
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

19 Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.816	3.432		.529	.599		
Lingkungan Kerja	.292	.146	.254	2.007	.049	.611	1.636
Budaya Organisasi	.240	.109	.253	2.201	.031	.738	1.354
Pengawasan	.321	.152	.258	2.109	.039	.652	1.534

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

20 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.265	2.471		.512	.610
Lingkungan Kerja	.023	.071	.077	.319	.751
Budaya Organisasi	4.715E-7	.000	.133	.595	.554
Pengawasan	834.576	840.182	.173	.993	.324

a. Dependent Variable: ABS

21Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.816	3.432		.529	.599
	Lingkungan Kerja	.292	.146	.254	2.007	.049
	Budaya Organisasi	.240	.109	.253	2.201	.031
	Pengawasan	.321	.152	.258	2.109	.039

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.356	2.734

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.940	3	98.313	13.149	.000 ^b
	Residual	471.060	63	7.477		
	Total	766.000	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

22 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

23 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

24 Kartu Bimbingan (Dosen Pembimbing 1)

PEMBIMBING I : Yudho Purnomo, S.E., M.M.

TANGGAL	MATERI	TANDA TANGAN
23 / 05 / 23	konsultasi judul skripsi	0 6
24 / 05 / 23	Approved judul skripsi	2 6
04 / 07 / 23	Mengajukan Proposal Bab I - III	
14 / 07 / 23	Bimbingan Proposal Revisi : • Jarak baris	
	• Jarak spasi • Sitasi • Tanda Baca • Latar Belakang	
15 / 09 / 23	Bimbingan Proposal Revisi : • Sitasi § Mendeley	
18 / 09 / 23	Bimbingan proposal Revisi : • gunakan kalimat	
	Sebelum kutipan • Revisi awal kalimat kutipan	
06 / 10 / 23		
09 / 10 / 23	Approved Proposal Skripsi	

07 / 11 / 23 Approved skripsi

26 Dokumentasi



27 Surat Keterangan Observasi



OMYRA
SURAT KETERANGAN
NO.012/007-SK -011/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, CEO CV. Omyra Global Resources menerangkan bahwa :

Nama	: CICI PRASTIWI
Tempat Tanggal Lahir	: JAKARTA, 06 APRIL 1996
NIM	: 225220003
Jurusan	: S1 Manajemen
NIK	: 3328174604960006
Perguruan Tinggi	: STIE CENDEKIA KARYA UTAMA

adalah benar nama tersebut di atas telah melaksanakan Riset/Observasi di CV.Omyra Global Resources. Terhitung mulai 01 Oktober s/d 31 Oktober 2023 dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV.Omyra Global Resources"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tegal, 01 November 2023
CV. OMYRA GLOBAL RESOURCES



OMYRA
ALI BURHAN HARYOTOMO
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

CV.OMYRA GLOBAL RESOURCES ■ www.omyraglobal.com ■ info@omyraglobal.com
 Address : Jalan Raya Tegal-Pemalang KM.5 Kelurahan Padaharja,Kec.Kramat – Tegal, Jawa Tengah
 52181 Province, Indonesia ■ Phone : +62 283 3334064 - +62 85786292953