

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT TRANS RETAIL INDONESIA  
(TRANSMART SIDOARJO)**

**SAPTO ADI NURDIONO  
NIM : 17210962**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2020

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo) dengan jumlah sebesar 77 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengujian hipotesis uji goodness of fit dengan uji parsial (uji T) dan uji pengaruh simultan atau bersama-sama (uji F). Hasil pengujian uji goodness of fit dengan uji pengaruh parsial atau uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , variabel kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil uji F atau simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Saran yang disampaikan peneliti ialah lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di PT Transmart Sidoarjo sebaiknya ditingkatkan terus menerus dengan cara lebih kondusif mengatur suasana kerja yang baik, pemimpin yang lebih komunikatif dengan seluruh tim karyawan, serta lebih inovatif melakukan cara-cara perkembangan sesuai kemajuan teknologi agar terciptanya kepuasan kerja karyawan yang baik sehingga memunculkan peningkatan-peningkatan dalam visi misi perusahaan.

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

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE SATISFACTION  
PT TRANS RETAIL INDONESIA  
(TRANSMART SIDOARJO)**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, leadership and organizational culture on job satisfaction of employees of PT Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo). The sample used in this study were employees of PT Trans Retail Indonesia (Transmart Sidoarjo) with a total of 77 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis which aims to calculate the magnitude of the regression coefficient in order to show the magnitude of the influence of the work environment, leadership and organizational culture variables on employee job satisfaction. While testing the goodness of fit hypothesis test with a partial test (T test) and simultaneous or joint effect test (F test). The results of the goodness of fit test with the partial effect test or T test show that the work environment variable has a significance level of  $0.000 < 0.05$ , the leadership variable has a significance level of  $0.000 < 0.05$ , and the organizational culture variable has a significance level of  $0.000 < 0.05$ . . Based on these calculations, it can be partially concluded that the variables of work environment, leadership and organizational culture have a significant positive influence on employee job satisfaction. And the results of the F test or simultaneous (together) show that the independent variables of work environment, leadership and organizational culture have a significant positive effect on employee job satisfaction, namely  $0.000 < 0.05$ .*

*Suggestions submitted by researchers are that the work environment, leadership and organizational culture at PT Transmart Sidoarjo should be improved continuously by being more conducive to managing a good work atmosphere, leaders who are more communicative with the entire team of employees, as well as more innovative ways of developing according to technological advances. in order to create good employee job satisfaction so as to bring up improvements in the company's vision and mission.*

*Keywords: Work Environment, Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Di masa kompetitif bisnis retail yang semakin ketat, kinerja karyawan diharuskan semakin bertambah serta berkembang. Sebuah tahapan menjaga maupun meningkatkan kualitas karyawan beserta pelaksanaannya dalam merevisi agar selalu berusaha mengembangkan kualitasnya, agar perusahaan berkembang serta baik secara kompetitif, setidaknya mampu bertahan.

Peningkatan ekonomi yang belum baik kini berdampak dalam lemahnya dunia bisnis yang mengakibatkan sejumlah industri wajib melakukan penyusutan maupun konsolidasi lain sebagai usaha meminimalisir biaya. Di dunia bisnis kini diharuskan mampu menciptakan pegawai secara efisien serta berkarakter mempertahankan hidup beserta perkembangan ekonomi industri perusahaan.

Sumber energi manusia menjadi faktor utama untuk mengelola sebuah organisasi maupun industri. Untuk meraih pencapaian sebuah organisasi maupun industri memerlukan sumber energi manusia sebagai pengaturan sistem. Agar sistem bergerak pasti saat pengoperasiannya, wajib mengamati beberapa unsur diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan beserta faktor-faktor lainnya. Hal ini semestinya membuat manajemen sumber energi manusia sebagai pedoman teraihnya tujuan perusahaan maupun industri secara efisien serta efektif.

Lingkungan kerja yaitu lokasi di mana berbagai kelompok dapat bertemu dan bekerja sama agar dapat mendapat suatu pencapaian berdasarkan dengan visi dan misi dalam perusahaan (Sedarmayanti, 2017:25). I Wayan Roy Sarlita Putra,dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Hendro., dkk (2016) juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman memberi dorongan significant pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis dirumuskan berikut:

Ha1 : Lingkungan kerja positive mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

H01 : Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

SDM adalah komponen utama dari setiap bisnis. Fungsi pemimpin sangat penting dalam manajemennya untuk keberhasilan implementasi arah strategis perusahaan. Kapasitas satu proses untuk mempengaruhi tindakan bersama untuk mencapai tujuan dikenal sebagai kepemimpinan (Ansory & Indrasari, 2018:86). Afdhal Rizqi (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hendro Tamali dkk,. Juga menunjukkan bahwa pemimpin atau kepemimpinan yang baik ataupun tidak sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga menentukan pencapaian yang diinginkan perusahaan dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawannya. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Ha2 : Kepemimpinan positive mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

H02 : Kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

Untuk menghadapi tantangan eksternal dan internal, budaya organisasi merupakan strategi atau pendekatan penyelesaian permasalahan dengan konsisten dengan baik dalam organisasi ataupun institusi tertentu, memungkinkan untuk

diteruskan atau diajarkan kepada anggota baru dan lama sebagai teknik persepsi, kognisi, dan perasaan dalam kaitannya pada permasalahan tersebut (Mulyadi, 2015:96). Dari penelitian yang di lakukan oleh Putra., dkk. (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Rifdah Abadiyah (2016) juga mendukung bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Ha3 : Budaya organisasi positive mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

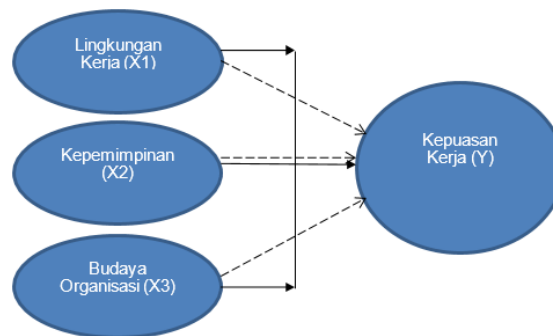
H03 : Budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

Melalui hasil penelitian yang sudah dijalankan peneliti terdahulu dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi positive serta significant mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut erat kaitannya pada SDM yang perlu ditinjau terus tujuannya sehingga usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan mampu berkembang terus menerus. Melalui adanya penelitian tersebut menandakan pengaruh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi dapat menjadi faktor bersama dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Ha4 : Kesenambungan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi positive mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

H04 : Kesenambungan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo).

Dari fenomena dan beberapa penelitian, sehingga kerangka konseptual disusun sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber:* Data Penelitian, 2021

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian bersifat deskriptif dan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif metode survei. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam tentang dampak menguntungkan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo). Penelitian dilakukan pada PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo) berada pada Jl. Mayjen

Sungkono, Nggrekmas, Pagerwojo, Kec. Buduuran, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan November 2020. Prosedur pengambilan sampel sering digunakan secara acak, mengkategorikan data menggunakan alat penelitian, dan mengevaluasi data menggunakan fitur kuantitatif atau statistik dengan tujuan menyelidiki hipotesis yang terbentuk sebelumnya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 77 pekerja PT TRANS RETAIL INDONESIA (Transmart Sidoarjo). Survei dikirim dan dikembalikan dalam waktu satu minggu, dari 1 Desember hingga 8 Desember 2020, dan semua pertanyaan dijawab dengan lengkap dan 77 kuesioner dikumpulkan, menunjukkan bahwa mereka layak untuk dipilih dan dijadikan sebagai data studi.

Analisis data dilaksanakan uji instrumen yang mencakup Uji Validitas, Uji Reliabilitas, analisa Regresi Berganda, Uji Hipotesis mencakup Uji F, Uji T, Uji Koefisien Determinasi. Namun analisa statistik inferensial yang dimanfaatkan yakni Uji Asumsi Klasik mencakup Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, serta Uji Multikolinieritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner kepada 77 responden menghasilkan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan tingkat pendidikan.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	78
2	Perempuan	17	22
	Jumlah	77	100

*Sumber : data diolah th. 2021*

Hasil yang diperoleh dari uji kuesioner pada tabel karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan di PT Trans retail Indonesia ( Transmart Sidoarjo ) 60 karyawan (78%) laki-laki serta sebesar 17 karyawan (22%) perempuan. Dengan melihat jumlah persentase dari banyaknya karyawan yang bekerja di Transmart Sidoarjo, mayoritas karyawan ialah laki-laki. Hal ini membuktikan perusahaan sangat memerlukan pekerja laki-laki sebab lebih energik serta cepat untuk menuntaskan tugas pekerjaan di lapangan, sehingga ketetapan waktu untuk menyelesaikan tugas dapat tercapai.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persen
18-20 tahun	0	0%
21-30 tahun	39	51%
31-40 tahun	34	44%
41-50 tahun	4	5%
Total	77	100%

*Sumber : data diolah th. 2021*

Tabel 2 terlihat rata-rata karyawan Transmart Sidoarjo berumur 21-30 tahun sebesar 39 orang (51%), umur 31-40 tahun 34 orang (44%) serta sisanya 4 orang (5%) berumur 41-50 tahun. Dibuktikan mayoritas responden berumur 21-30 tahun,

ditunjukkan bahwa karyawan Transmart Sidoarjo memiliki pekerja dengan potensi bagi masa depan (Future Potensial), semangat kerja tinggi serta energik, maka masih sangat tinggi harapan dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No	Status	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Single	7	9%
2	Menikah	70	91%
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah th. 2021

Tabel 3 terlihat total karyawan Transmart Sidoarjo dengan status menikah sebesar 70 orang (91%), status single 7 orang (9%). Diketahui mayoritas responden dengan status sudah menikah, membuktikan karyawan Transmart Sidoarjo merupakan pekerja yang telah mempunyai kewajiban hidup bagi keluarganya. Hal tersebut dapat berdampak pada tanggung jawab beserta komitmen karyawan pada pekerjaannya, maka tingkat kepuasan bekerja dalam perusahaan akan berpengaruh dalam pekerjaan yang dijalannya.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	25	32%
2	Diploma I, II, III	26	34%
3	Sarjan (S1)	19	25%
4	S2	7	9%
5	S3	0	0
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah th. 2021

Tabel 4 terlihat rata-rata karyawan Transmart Sidoarjo yang lulusan Diploma yaitu sebanyak 26 orang (34%), lulusan S1 sebanyak 19 orang (25%), lulusan S2 berjumlah 7 orang (9%) serta lulusan SMA/SMK sederajat 25 orang (32%). Mayoritas responden lulusan Diploma, diketahui Transmart Sidoarjo mengutamakan karyawan dengan keahlian/skill (licence) khusus tepat pada bidangnya. Hal tersebut bisa mempermudah karyawan yang dengan pendidikan dibawahnya (SMA sederajat) bekerja sama untuk melakukan pekerjaan serta mengurangi derajat kesalahan ketika bekerja, maka kepuasan kerja bisa bersinergi dalam peningkatan perusahaan.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	2	3%
2	1 – 2 tahun	10	13%
3	> 3 tahun	65	84%
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah th. 2021

Tabel 5 terlihat persentase tertinggi karyawan lama bekerja di Transmart Sidoarjo sebanyak 65 orang (84%) yaitu diatas 3 tahun, 1-2 tahun yaitu 10 orang (13%), dan dibawah 1 tahun sebanyak 2 orang (3%). Melihat sebagian besar tanggapan yang telah bekerja untuk Transmart Sidoarjo selama lebih dari tiga tahun menunjukkan bahwa perusahaan dapat memuaskan pekerjaannya untuk bekerja dengan kualitas yang lebih baik dan meningkatkan strata karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.

Sehingga pekerja dapat mendongkrak kepuasan kerja karyawan dengan karyawan lain seiring dengan membaiknya posisi perusahaan.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas

Ket : F=n-2  
75

No	Variabel	Item Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	sig	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	X1.01	0,347	0,118	0,002	Valid
		X1.02	0,251	0,118	0,028	Valid
		X1.03	0,365	0,118	0,001	Valid
		X1.04	0,261	0,118	0,022	Valid
		X1.05	0,319	0,118	0,005	Valid
2	Kepemimpinan (X2)	X1.06	0,243	0,118	0,033	Valid
		X1.07	0,295	0,118	0,009	Valid
		X1.08	0,251	0,118	0,028	Valid
		X2.01	0,260	0,118	0,022	Valid
		X2.02	0,234	0,118	0,041	Valid
		X2.03	0,282	0,118	0,013	Valid
		X2.04	0,282	0,118	0,013	Valid
		X2.05	0,294	0,118	0,009	Valid
		X2.06	0,260	0,118	0,022	Valid
		X2.07	0,271	0,118	0,017	Valid
		X2.08	0,365	0,118	0,001	Valid
		X3.08	0,365	0,118	0,001	Valid
		4	Kepuasan Kerja (Y)	Y.01	0,252	0,118
Y.02	0,293			0,118	0,010	Valid
Y.03	0,293			0,118	0,010	Valid
Y.04	0,252			0,118	0,027	Valid
Y.05	0,293			0,118	0,010	Valid
Y.06	0,33			0,118	0,003	Valid
Y.07	0,252			0,118	0,027	Valid
Y.08	0,293			0,118	0,010	Valid

Sumber : data diolah th. 2021

Dalam penelitian, nilai n (total sampel yang diterapkan) yakni 77, maka nilai df (degree of freedom) =  $n - 2 = 75$  serta diperoleh r tabel 0,118. Table 4.6 dilihat nilai r hitung pada item pertanyaan dalam kelima variable baik variable X1, X2, X3 dan Y lebih tinggi dari nilai r tabel ( $> 0,118$ ) serta nilai significantnya  $< 0,05$  sehingga item-item pertanyaan pada kuesioner dianggap valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Model	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,539	Cukup Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,684	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	0,737	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,635	Reliabel

Sumber : data diolah th. 2021

Hasil olah data Tabel 7, nilai Cronbach's Alpha ketiga variable pada penelitian menyeluruh  $> 0,6$  serta variable X  $< 0,6$  sehingga variable dianggap cukup reliable. Dikatakan, keseluruhan variable X1, X2, X3 serta Y mencukupi pengujian reliabilitas serta reliable ataupun andal selaku alat pengukuran.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,48409446
Most Extreme Differences	Absolute	0,278
	Positive	0,231
	Negative	-0,278
Test Statistic		0,509
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,787

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
Sumber : data diolah th. 2021

Dari hasil pengujian normalitas beserta Kolmogorov-Smirnov didapat nilai Asymp.Sig.(2-tailed) 0,787 yang berarti  $> 0,05$ , maka data residual tersebar dengan normal.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,688	1,316		5,842	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,090	0,094	0,112	0,957	0,342
Kepemimpinan (X2)	0,024	0,097	0,029	0,247	0,805
Budaya Organisasi (X3)	0,101	0,115	0,103	0,882	0,381

Sumber : data diolah th. 2021

Hasil uji Glejser tabel, diketahui nilai signifikansi variable X1, X2, serta X3, tiap-tiap 0,342, 0,805, serta 0,381. Keempat nilai lebih tinggi dibanding derajat significant yaitu 0,05, maka heteroskedastisitas tidak ada serta dugaan heteroskedastisitas tercukupi.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	7,688	1,316		5,842	0,000		
Lingkungan Kerja	0,090	0,094	0,112	0,957	0,342	0,970	1,031
Kepemimpinan	0,024	0,097	0,029	0,247	0,805	0,983	1,017
Budaya Organisasi	0,101	0,115	0,103	0,882	0,381	0,986	1,015

Sumber : data diolah th. 2021

Nilai Tolerance dari variable X1, X2, dan X3  $> 0,1$  serta nilai VIF seluruh variable  $< 10,00$ , sehingga tidak ada multikolinearitas.



**Tabel 8. Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,688	1,316		5,842	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,090	0,094	0,112	0,957	0,342
Kepemimpinan (X2)	0,024	0,097	0,029	0,247	0,805
Budaya Organisasi (X3)	0,101	0,115	0,103	0,882	0,381

Sumber : data diolah th. 2021

Berdasarkan Tabel 8, didapatkan t tabel bernilai 0,67778. Menurut data tabel, t hitung bernilai 0,957. Sebab t hitung > t tabel ( $0,957 > 0,67778$ ), sehingga hipotesa alternatif (Ha) diterima serta hipotesa nol (H0) ditolak. Lingkungan kerja parsial positive significant mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo. Dari data tabel, t hitung bernilai 0,247. Sebab t hitung < t tabel ( $0,247 < 0,67778$ ), sehingga hipotesa alternatif (Ha) ditolak serta hipotesa nol (H0) diterima. Kepemimpinan tidak positive significant mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo secara parsial. Dari data tabel berikut, nilai t hitung bernilai 0,882. Sebab nilai t hitung > t tabel ( $0,882 > 0,67778$ ), sehingga hipotesa alternatif (Ha) diterima serta hipotesa nol (H0) ditolak. Budaya Organisasi secara parsial positive significant mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo.

Berdasarkan hasil data yang diolah diatas, secara parsial Lingkungan Kerja secara positive significant mempengaruhi kepuasan kerja PT Transmart Sidoarjo. Artinya visi dan misi perusahaan akan terwujud dan semakin lengkap, karena karyawan PT Transmart Sidoarjo akan bertambah dan berpengaruh jika lingkungan kerja cocok. Hal ini erat kaitannya dengan teori Sedarmayanti (2017) dengan adanya beberapa kelompok dengan beberapa dukungan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana lingkungan kerja memenuhi visi serta misi perusahaan. Dan menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja diartikan dengan sumber informasi serta lokasi dalam melaksanakan aktivitas, maka perlu dicapai keadaan lingkungan kerja secara baik supaya karyawan dapat beroperasi dengan nyaman. Mencapai tingkat efisiensi yang tinggi.

Hasil pengolahan data membuktikan kepemimpinan secara parsial tidak positive significant mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Trsanmart Sidoarjo. Dengan kata lain, kepemimpinan hanya yang baik dapat berpengaruh bagi karyawan PT Transmart Sidoarjo dan meningkatkan kualitas atau visi misi perusahaan. Ini sangat mendukung teori dan klaim Bateman dan Snell (2015). Seorang pimpinan sebagai individu berdampak pada individu lain dalam meraih tujuan mereka. Semakin besar pengikut yang dimiliki, semakin tinggi pengaruh pemimpinnya. Dengan pemahaman di atas, peran pemimpin tentu saja diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Robins and Judges (2015) menggambarkan kepemimpinan selaku keterampilan dalam mempengaruhi kelompok untuk meraih suatu visi ataupun tujuan.

Berdasarkan data yang diolah diatas, secara parsial Budaya Organisasi positive significant mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan PT Transmart

Sidoarjo. Yang artinya, Budaya Organisasi yang baik atau positive akan berpengaruh terhadap SDM karyawan PT Transmart Sidoarjo sehingga menciptakan kesinergian kepuasan kerja karyawan dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini mendukung pernyataan Wardiah (2016:), Budaya organisasi umumnya sebagai nilai-nilai mendasar lembaga yang mampu menjadi dasar bagi seluruh anggota organisasi untuk bersikap, berperilaku, serta bertindak. Budaya organisasi merupakan cara seseorang bersikap pada sebuah organisasi serta menjadi kesatuan norma yang meliputi kepercayaan, perilaku, nilai-nilai utama serta bentuk sikap bersama pada organisasi. Sutrisno (2015:), mendefinisikan budaya organisasi selaku seperangkat nilai (value), kepercayaan (beliefs), asumsi (assumptions), ataupun norma yang sudah ada, disetujui serta disertai anggota organisasi selaku pedoman perilaku serta penyelesaian permasalahan organisasi.

Dari pengolahan data di atas mampu disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan beserta budaya organisasi positive significant mempengaruhi kepuasan kerja PT Transmart Sidoarjo. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi secara bersamaan positive, sehingga dapat sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo. Hal ini sependapat dan mendukung teori Trustorini Handayani dan Isnir Budiarti (2017). Kepuasan kerja penting bagi semua orang di tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi orang yang melakukan pekerjaan, sehingga karyawan di perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dengan kata lain, pengaruh kepuasan kerja dapat didorong oleh faktor-faktor Lingkungan kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi secara bersamaan yang baik. Dan variable Lingkungan Kerja memiliki nilai beta tertinggi daripada variable-variable bebas yang lain. Maknanya Lingkungan Kerja sebagai variable paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja PT Transmart Sidoarjo.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi di atas, lingkungan kerja positive secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo. Hasil hitung koefisien regresi diatas menunjukkan Kepemimpinan tidak significant positive mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Transmart Sidoarjo secara parsial. Hasil hitung koefisien regresi diatas, secara parsial Budaya Organisasi significant positive mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Transmart Sidoarjo. Hasil hitung koefisien regresi diatas, secara simultan atau bersama-sama Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi significant positive mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo. Dan variable Lingkungan Kerja memiliki nilai beta tertinggi daripada variable-variable bebas yang lain. Maknanya variable lingkungan kerja merupakan variable dominan dari tingkat pengaruh positifnya pada Kepuasan Kerja karyawan PT Transmart Sidoarjo.

#### **REFERENSI**

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia pustaka.

Mulyadi, D. 2015. Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.