

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV.
ARKATAMA RITELINDO YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



DISUSUN OLEH :

Servasius Paseranda

11180545

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGANTAR

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Servasius Paseranda

11180545

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Servasius Paseranda
NIM/NIP/NIDN : 11180 545
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Arkatama Ritelindo

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

UTA WACANA

Yogyakarta, 25 Juni 2025

Mengetahui,

Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0503086101

Yang menyatakan,

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11180545

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. ARKATAMA
RITELINDO YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh :

SERVASIUS PASERANDA

11180545

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Juni 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

Dra. Ety Istriani, MM
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

Lucia Nurbani Kartika, S.pd., Dipl.Secr., M.M.
(Dosen Penguji)

Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A
(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta 19 Juni 2025

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si., CSA., CRP

Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV.
ARKATAMA RITELINDO**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 26 Mei 2025



Servasius Paseranda

11180545

HALAMAN MOTTO

“Aku membahayakan nyawa ibuku untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”

“Ketika kita tidak lagi mampu mengubah situasi, artinya kita ditantang untuk mengubah diri”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah lelah itu. Lebarkan lagi sabar itu. Suatu hari, gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa diceritakan”

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai dia, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong sekalipun; Aku akan memegang, tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”

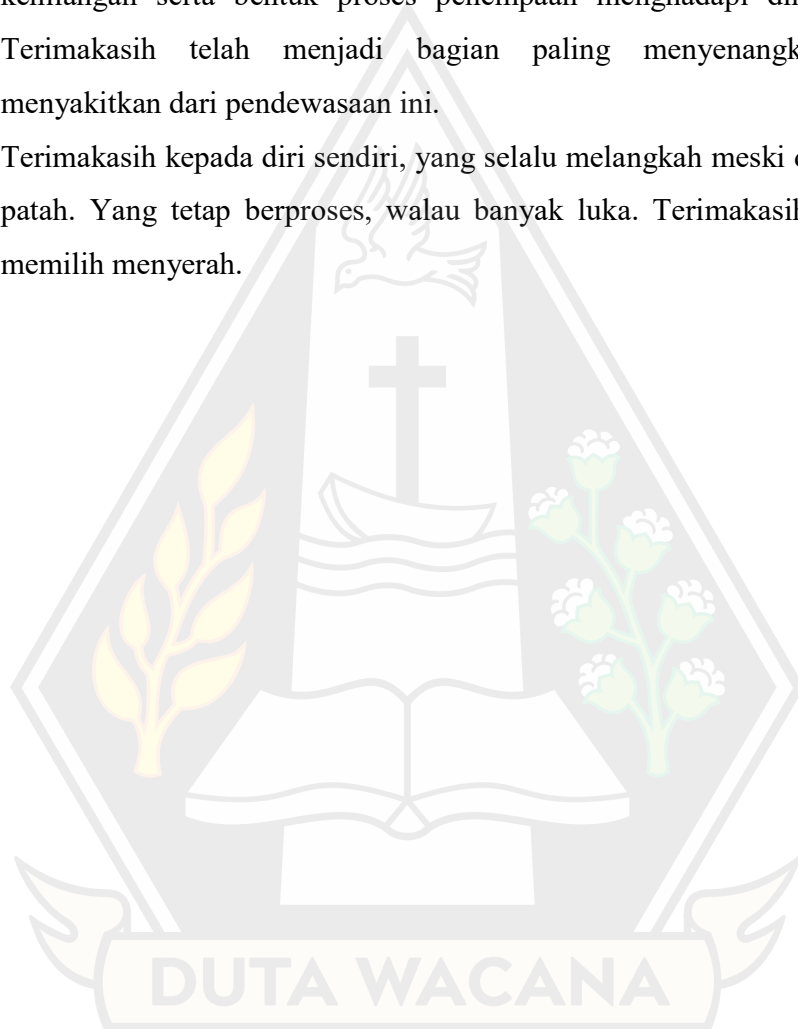
(Yesaya 41:10)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis berkeinginan mempersembahkan kata terima kasih pada sejumlah pihak yang sudah berkontribusi pada proses pembuatan skripsi ini hingga selesai. Rangkaian kosakata ilmiah ini ingin penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan dalam suka maupun duka di sepanjang kehidupan ini.
2. Bapak Erick Herman Susilo, dan Ibu Ropina selaku orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayang mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Kleofas Norman Dekano, Vincentia Rosita Kurniawati, Joshua Weno, Gregoria Natalia Wakania, Gabriella Febrianti, dan Tabitha Eowyn yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA., selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tripaloski, Black Table, Bari Basingarau, Ghabra Situmorang, Hanny Lestari teman penulis hingga saat ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk kehadiran kalian dalam hidup penulis.
6. Teman-teman perkuliahan dari semester 1 yang menemani dan berjuang bersama dalam perkuliahan, pengerjaan tugas kuliah, dan berkegiatan bersama selama kuliah. Anggi, Gigis, Helena, Mira, Verine, Nadia, dan Christin terimakasih karena sudah berjuang bersama dalam proses perkuliahan.
7. Para dosen Universitas Kristen Duta Wacana, terkhusus dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan ilmu, pendidikan, dan pelajaran selama kuliah
8. Sahabat dari masa kecil Bestian Whitehead, Bartolomius Albert, dan Antonius Renaldy Sakat yang selalu mendengarkan keluh kesah, tangisan, memberikan dukungan dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

9. Kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda dari kehidupan penulis memberikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti apa itu pengalaman, pendewasaan, sabar dan menerima arti kehilangan serta bentuk proses penempatan menghadapi dinamika hidup. Terimakasih telah menjadi bagian paling menyenangkan sekaligus menyakitkan dari pendewasaan ini.
10. Terimakasih kepada diri sendiri, yang selalu melangkah meski dalam keadaan patah. Yang tetap berproses, walau banyak luka. Terimakasih karena tidak memilih menyerah.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang penyertaan-Nya begitu nyata, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Arkatama Ritelindo”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari, bila tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari awal perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit untuk penulis selesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyadari dalam penulisan skripsi ini masih kurang sempurna, baik dalam penggunaan bahasa maupun pengetahuan dalam penyajian. Sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang mendukung untuk dapat membantu menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Yogyakarta, 26 Mei 2025

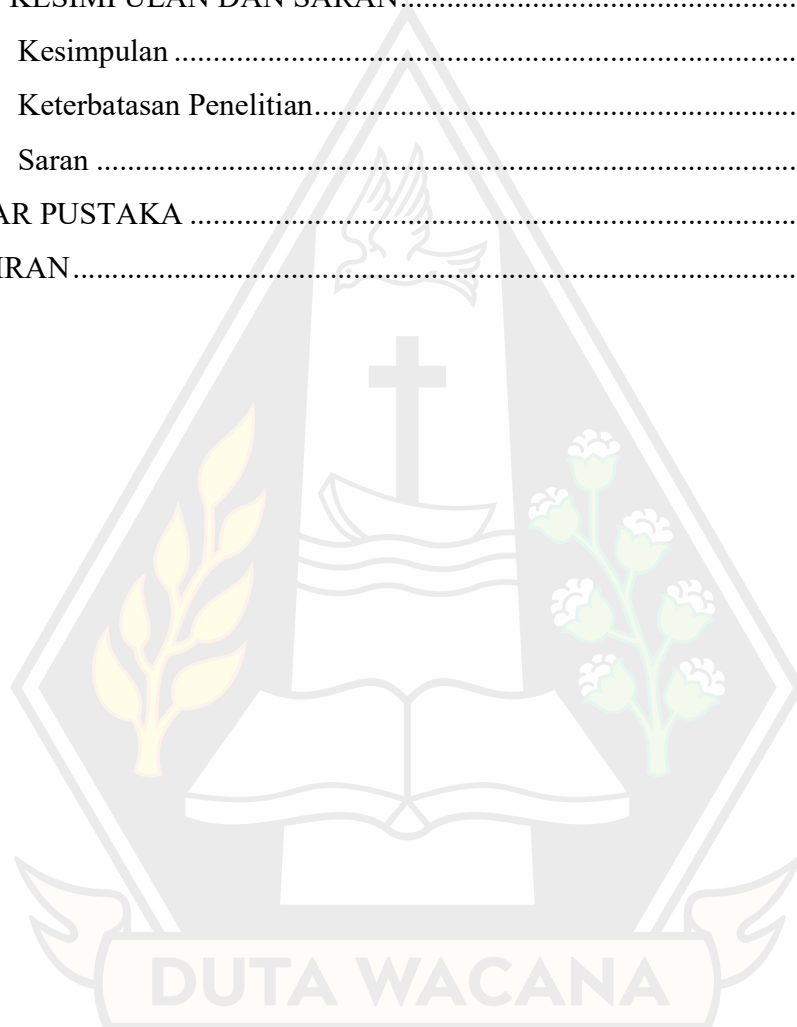


Servasius Paseranda

DAFTAR ISI

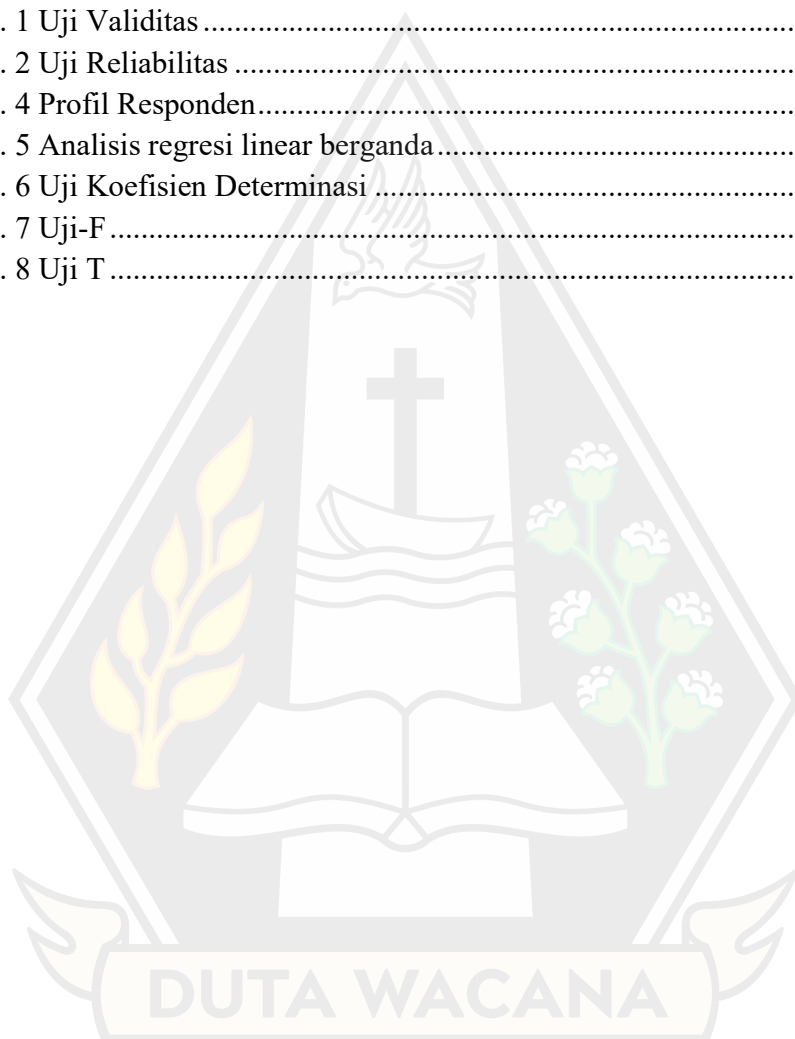
HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Batasan Masalah.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
2.1 Lingkungan Kerja.....	5
2.2 Budaya Organisasi.....	7
2.3 Konflik Kerja.....	9
2.4 Kepuasan Kerja	13
2.5 Penelitian-Penelitian Sebelumnya.....	15
2.6 Pengembangan Hipotesis	18
2.7 Model Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Data Penelitian	22
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.5 Uji Instrumen	25
3.6 Uji Hipotesis	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28

4.1	Gambaran Umum CV. Arkatama Ritelindo.....	28
4.2	Deskripsi Profil Responden	32
4.3	Uji Instrumen	30
4.4	Uji Hipotesis	35
4.5	Pembahasan Hasil	38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		42
5.1	Kesimpulan	42
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	43
5.3	Saran	43
DAFTAR PUSTAKA		44
LAMPIRAN.....		47



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian-Penelitian Sebelumnya.....	15
Tabel 3. 1 Skala Likert	22
Tabel 4. 1 Uji Validitas	33
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas	33
Tabel 4. 4 Profil Responden.....	32
Tabel 4. 5 Analisis regresi linear berganda.....	35
Tabel 4. 6 Uji Koefisien Determinasi	36
Tabel 4. 7 Uji-F	37
Tabel 4. 8 Uji T	38



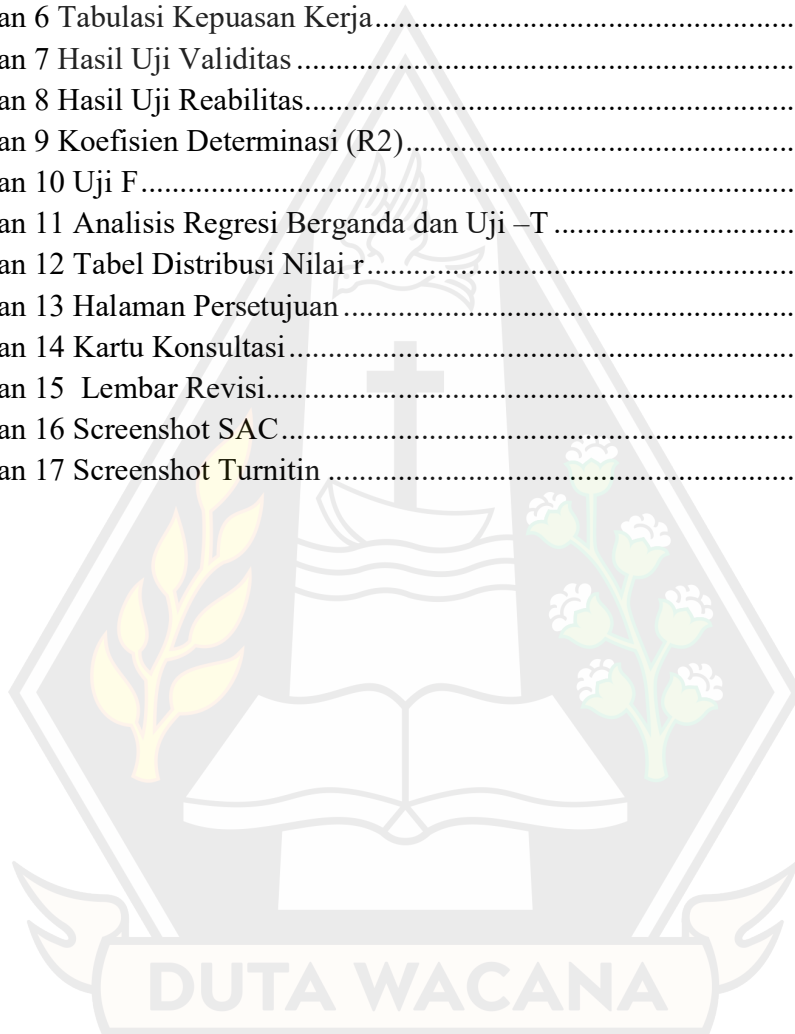
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	29
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	47
Lampiran 2 Tabulasi Identitas.....	54
Lampiran 3 Tabulasi Lingkungan Kerja	57
Lampiran 4 Tabulasi Budaya Organisasi	58
Lampiran 5 Konflik Kerja.....	60
Lampiran 6 Tabulasi Kepuasan Kerja.....	62
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas	64
Lampiran 8 Hasil Uji Reabilitas.....	66
Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R ²).....	68
Lampiran 10 Uji F.....	68
Lampiran 11 Analisis Regresi Berganda dan Uji –T	68
Lampiran 12 Tabel Distribusi Nilai r.....	69
Lampiran 13 Halaman Persetujuan	70
Lampiran 14 Kartu Konsultasi.....	71
Lampiran 15 Lembar Revisi.....	72
Lampiran 16 Screenshot SAC.....	73
Lampiran 17 Screenshot Turnitin	74



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV.**

ARKATAMA RITELINDO

Servasius Paseranda

11180545

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

paserandaservasius@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dalam bentuk google form kepada karyawan sebagai responden. Populasi dalam penelitian adalah 70 karyawan CV. Arkatama Ritelindo sebagai responden. Pengambilan sampel dipilih menggunakan sampling sensus, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dari penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan, kuesioner yang kembali untuk dianalisis sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software IBM SPSS 25. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo.

Kata kunci : budaya organisasi, konflik kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK
CONFLICT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT CV. ARKATAMA RITELINDO**

Servasius Paseranda

11180545

Department Study Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

paserandaservasius@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of work environment, organizational culture, and work conflict on employee job satisfaction at CV. Arkatama Ritelindo. The research method used is a quantitative approach by distributing questionnaires via Google Forms to employees as respondents. The population in this study consists of 70 employees of CV. Arkatama Ritelindo. The sampling technique used is census sampling, where the entire population is used as the sample. From the questionnaires distributed, 55 were returned and used for analysis. The data analysis technique employed is multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS 25 software. The results of the multiple linear regression analysis show that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, while work conflict does not have a significant effect on the job satisfaction of employees at CV. Arkatama Ritelindo.

Arkatama Ritelindo.

Keywords: *organizational culture, work conflict, work environment, job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu dari berbagai faktor yang signifikan berkorelasi dengan suatu kelompok ataupun perseroan yaitu sumber daya manusia. Individu yang telah mempersiapkan diri serta mampu memberikan kontribusi dalam wujud usaha untuk mencapai tujuan terbentuknya suatu kelompok atau perseroan dikenal sebagai sumber daya manusia (Rivai, 2009). Hal tersebut disediakan untuk menjalankan seluruh aktivitas kelompok dan bagian utama atas proses berkembangnya perseroan. Siagian (2013) memberi penjelasan bahwasannya SDM ialah sebuah sumber utama yang harus dimiliki suatu kelompok. Dengan kata lain, manusia ditetapkan sebagai sumber daya paling rumit yang dimiliki perseroan. Sebab, manusia memiliki beragam latar belakang, sifat, bahkan perbedaan kebutuhan antar individu. Seorang pekerja yang mempunyai konsentrasi, dedikasi, serta energi yang tinggi atas tugas maupun tanggung jawab tentu diperlukan dalam suatu perseroan (Bakker *et al*, 2008). Oleh sebab itu, para pemilik perseroan perlu memperhatikan keadaan yang muncul disekitar pekerja sehingga terbentuk kepuasan kerja maupun keseimbangan kerja.

Jika memperbincangkan kepuasan kerja, senantiasa berkesinambungan atas hadirnya berbagai faktor yang mampu memberi dampak atas kepuasan individu dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan konflik kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut telah disampaikan Robbins (2013:150) bahwa “Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung”. Budaya organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong lahirnya perasaan semangat serta nyaman untuk menuntaskan seluruh kewajiban tugas, akan tetapi jika budaya organisasi serta lingkungan kerja tidak kondusif maka para pekerja cenderung tidak nyaman sekaligus kehilangan semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Merujuk pada temuan telaah pada kajian sebelumnya oleh Tumingan, Dotulong, dan Lumintang (2021), kepuasan kerja pada sebuah kelompok menjadi aspek esensial sebab kepuasan

kerja yang dialami pekerja merefleksikan taraf kepuasan kerja yang sedang berlaku pada suatu kelompok.

Keadaan psikis serta fisik yang didapatkan pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya dikenal sebagai lingkungan kerja. Suatu perseoran atau badan usaha memiliki kewajiban untuk memastikan keadaan lingkungan kerja para pekerja beserta pihak-pihak lain yang berkaitan agar senantiasa kondusif. Karena lingkungan kerja merupakan lokasi dilaksanakannya aktivitas kerja dalam kurun waktu yang panjang, sehingga perlu mendapatkan manajemen serta perhatian secara keseluruhan untuk membentuk kepuasan kerja para pekerja. Dengan demikian, suatu badan usaha berhasil melaksanakan produktivitas secara baik dan unggul.

Tidak hanya lingkungan kerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Upaya mematuhi seluruh kebijakan dan ketentuan dalam kelompok mencerminkan adanya harapan, agar seluruh pekerja mampu memperlihatkan keoptimalan kepuasan kerja serta produktivitas dalam melaksanakan kewajiban agar berhasil meraih tujuan badan usaha. Pada tiap badan usaha, memiliki budaya organisasi yang tercipta akibat pengalaman para pendiri maupun anggota terdahulu perseroan. Budaya inilah yang memberi dampak bahkan memiliki kontribusi atas kepuasan kerja seluruh pekerja dalam menentukan keputusan atau tindakan guna menuntaskan seluruh kewajiban yang telah dibebankan. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang berlaku memiliki dampak penting atas pola pikir pekerja untuk menuntaskan seluruh problematika bahkan memberi dampak dalam memilih keputusan.

Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan budaya. Setiap organisasi memiliki tujuan berupa visi, misi, serta rancangan tujuan yang disusun sebagaimana faktor yang berkorelasi atas kemajuan badan usaha, seperti kebijakan, prosedur, strategi, aturan, serta metode. Pada pelaksanaannya, tujuan mampu dipahami dengan sudut pandang yang berbeda antara organisasi dengan individu (Lucia, Kawet, dan Trang, 2015). Menurut

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja para karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja para karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta.
2. Untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta.
3. Untuk menguji apakah konflik kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
Peneliti memiliki harapan agar penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai fakta empiris pada kajian yang akan dilaksanakan berikutnya khususnya mengenai korelasi antara konflik kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja
2. Manfaat secara praktis

Diharapkan temuan kajian ini mampu dimanfaatkan sebagai evaluasi sejumlah pihak pengelolaan dalam menentukan suatu aturan atau kebijakan dalam badan usaha yang berkesinambungan dengan konflik kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

3. Kajian ini diharapkan mampu bermanfaat sebagai evaluasi sejumlah badan usaha, kelompok tertentu, maupun individu.

1.5 Batasan Masalah

1). Lingkungan Kerja

Keadaan dari lokasi pekerja melakukan tugas mereka, baik itu melibatkan aspek fisik maupun psikis serta membuka peluang untuk memengaruhi strategi pekerja saat menuntaskan kewajiban yang dibebankan dikenal sebagai lingkungan kerja (Ismail dkk, 2023).

2). Budaya Organisasi

Dominasi sosial yang tidak memiliki wujud fisik namun berhasil mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan pada sebuah badan usaha agar melangsungkan aktivitas pekerjaan dikenal sebagai budaya organisasi. Tanpa disadari, seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok akan mengobservasi kebiasaan yang berlaku dalam kelompok (Sudarsono, 2019).

3). Konflik Kerja

Suatu tahapan yang diawali saat individu pertama mempunyai anggapan bahwasannya individu lainnya telah memberi pengaruh negatif atas sesuatu yang menjadi kepentingan serta perhatian individu pertama dikenal sebagai konflik kerja (Robbins, 2014).

4). Kepuasan Kerja

Hasil dari anggapan pekerja terkait kesempurnaan pekerjaan yang telah diselesaikan serta memberi kontribusi yang dianggap signifikan dikenal sebagai kepuasan kerja (Luthans, 2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang dibuktikan melalui angka statistik, kesimpulan yang mampu peneliti sampaikan yakni:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja CV. Arkatama Ritelindo. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja melingkupi sejumlah aspek seperti sirkulasi udara yang optimal, kadar kegaduhan yang terkendali, serta pencahayaan yang cukup. Semua indikator ini memberi dampak agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pekerja.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo. Budaya organisasi yang baik akan selalu mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya, seperti memberikan bonus terhadap pegawai yang memenuhi target, kemudian pimpinan yang memberikan arahan yang jelas untuk pekerjaan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Melakukan evaluasi terhadap pekerjaan agar hasil kerja selalu sesuai standar yang sudah ditetapkan.
3. Konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Arkatama Ritelindo. Konflik kerja yang meliputi tidak senang bekerja dalam kelompok, pertikaian antara tiap pekerja, perbedaan watak, dan ketegangan saat bekerja tidak memengaruhi pegawai CV. Arkatama Ritelindo dalam melakukan pekerjaan. Penyebab tidak berpengaruhnya konflik kerja terhadap kepuasan kerja, mungkin disebabkan karena adanya sistem shift pekerja, rolling karyawan dari store Gejayan, Kaliurang, dan Imogiri yang dilakukan setiap 2 minggu sekali. Kemudian mungkin juga disebabkan oleh cepatnya mobilitas penggantian pegawai yang bekerja di CV. Arkatama Ritelindo.

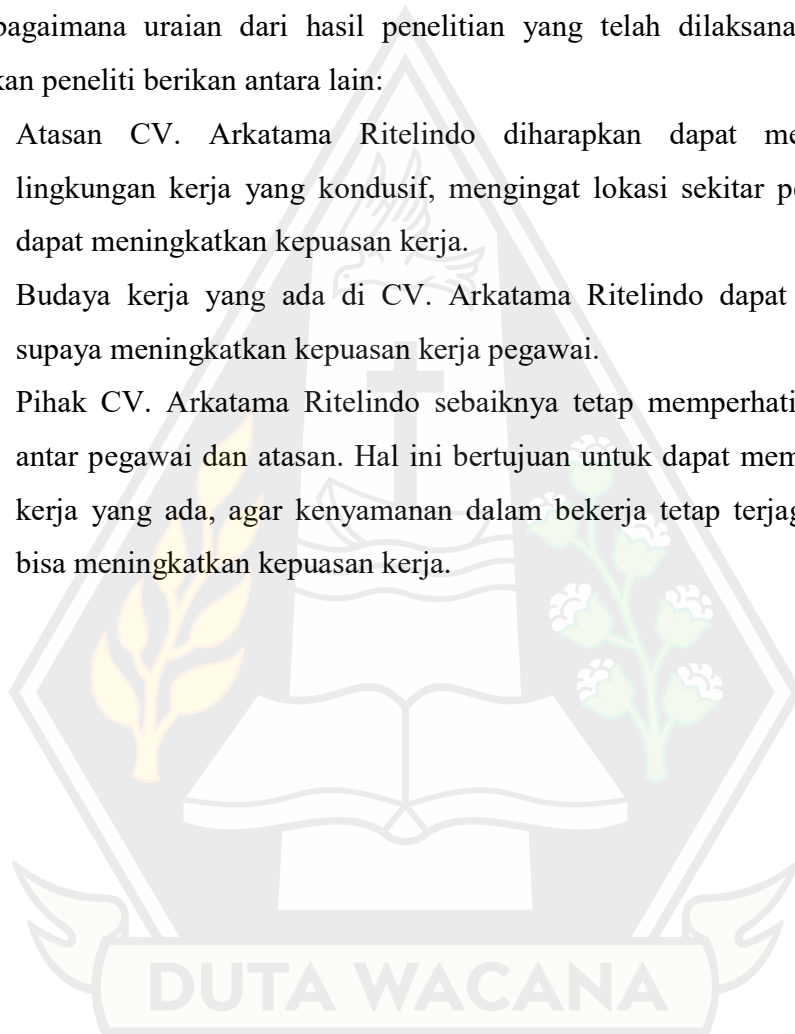
5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada kajian ini yakni total responden yang mengisi hanya 55 orang dari 70 orang pegawai CV. Arkatama Ritelindo sebagai populasi. Hal tersebut disebabkan karena kesibukan pegawai yang ada.

5.3 Saran

Sebagaimana uraian dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, sejumlah masukan peneliti berikan antara lain:

1. Atasan CV. Arkatama Ritelindo diharapkan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, mengingat lokasi sekitar pekerja terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Budaya kerja yang ada di CV. Arkatama Ritelindo dapat dipertahankan supaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Pihak CV. Arkatama Ritelindo sebaiknya tetap memperhatikan hubungan antar pegawai dan atasan. Hal ini bertujuan untuk dapat memahami konflik kerja yang ada, agar kenyamanan dalam bekerja tetap terjaga dan bahkan bisa meningkatkan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhowas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117-124.
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sumber*, 3(14), 20.
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274-288.
- Baruna, K. A. T., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Bali Di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1437-1445.
- Desmiwarnita, D., & Tasri, E. S. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5590-5604.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.
- Muliadi, M., & Yunita, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Latexindo Toba Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 30-42.
- Purnawati, N. L. G. P., Yulastuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 33-46.
- Ratnasari, D., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145-158.

- Robbins, S., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasional*, Ed. 15th. Jakarta: Salemba Empat
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 214-226.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422.
- Sudrajat, I., Yuliana, Y., & Munawaroh, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismaatama Cabang Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 7 (1), 27-36.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cetakan Ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial Yang Berdomisili Di Rw 11, Kelurahan Cakung Timur, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853.
- Utomo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 48-54.
- Wahyudin, S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 12-18.

- Yuliantari, K., & Widayati, K. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 10–10.
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37-50.

