

**Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Non-Fisik serta pengaruhnya terhadap Budaya Organisasi
(Studi pada Karyawan Radio Persada Kabupaten Blitar)**

Wahyu Prasetyono

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstract

Radio Persada as one of the radio located in Blitar District has the function as a seller of information and communication services. The existence of Radio Persada is shaded by the regulation of Blitar Regency. Radio Persada has 20 employees as a power to operate the function of the Radio. In this study researchers took sampling saturated with 20 employees as respondents. The method used is quantitative by using multiple linear regression analysis. The results obtained by using multiple linear analysis mention that 1) Hedonism Lifestyle has no significant effect on Organizational Culture. 2) Non-Physical Environment has a significant effect on Organizational Culture. 3) together that the Lifestyle of Hedonism and Non-Physical Environment has a significant effect on Organizational Culture.

Keyword : *Hedonism Lifestyle, Non-Physical Environment and Organizational Culture.*

Latar Belakang Teoritis

Seiring dengan perkembangan zaman yang terus dinamis, menjadikan sebuah gaya hidup yang bermacam-macam pada masyarakatnya. Indonesia sebagai negara yang cukup strategis untuk menerima budaya-budaya dari luar negeri tentu tidak akan luput dari perubahan dinamika dunia. Gaya hidup masyarakat moderen menjadi sebuah bahasan baru untuk terus menjadikan Indonesia menjadi negara yang dewasa. Keberadaan organisasi di Indonesia mendapat tantangan yang cukup berat dengan posisi Negara yang strategis. Gaya Hidup menjadi sebuah pengaruh untuk mencapai budaya organisasi yang elegan dan berintegritas. Mengingat Indonesia juga terdiri dari banyak sekali organisasi sehingga keperluan zaman yang harus menjadi model pembaharuan. Selain itu keragaman manusia yang sangat majemuk menjadikan gaya hidup yang berbeda serta cara komunikasi yang juga tidak sama. Setiap organisasi memiliki Norma dan Nilai yang tidak sama, nilai dan norma tersebut sebagai sebuah hal yang harus ditaati dan dilaksanakan bagi anggota organisasi. Menurut Robbins 2002 (dalam Astuti 2016) Budaya Organisasi adalah nilai dan norma dasar organisasi yang dianut dan dipatuhi bersama oleh anggota organisasi. Demikian dapat dipahami bahwa keberadaan gaya hidup anggota organisasi sangat bersinggungan dengan nilai dan norma. Menurut Kristof (1996) (dalam Octavia dan Yanki : 2016) Terdapat beberapa aspek-aspek *person-organization fit* menurut beberapa peneliti membagi *person-organization fit* (kesesuaian

antara individu dan organisasi) menjadi empat aspek, pertama Kesesuaian antara nilai atau prinsip individu dan organisasi (*value congruence*), Kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi (*goal congruence*), kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan dukungan yang terdapat dalam lingkungan kerja dan struktur organisasi (*employee need fulfillment*), kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi (*culture personality congruence*). berlaku pada organisasi. Demikian dapat diartikan bahwa kesesuaian antar individu terhadap organisasi menjadi sebuah kajian yang perlu didalami. Setiap individu yang berbeda-beda tidak sama karakternya, latar belakangnya bahkan gaya hidupnya.

Gaya Hidup Hedonisme

Gaya hidup adalah fungsi dari karakteristik individu yang telah terbentuk melalui interaksi sosial. Secara sederhana, gaya hidup juga dapat diartikan sebagai cara yang ditempuh seseorang dalam menjalani hidupnya, yang meliputi aktivitas, minat, kesukaan/ketidaksukaan, sikap, konsumsi dan harapan. Gaya hidup merupakan pendorong dasar yang mempengaruhi kebutuhan dan sikap individu, juga mempengaruhi aktivitas pembelian dan penggunaan produk. Dengan demikian, gaya hidup adalah aspek utama yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dalam membeli produk. Gaya hidup sering dihubungkan dengan kelas sosial ekonomi dan menunjukkan citra seseorang. Gaya hidup yang ditunjukkan dalam variasi keputusan citra rasanya. Dalam hal merek, merek bukanlah sekedar nama. Di

dalamnya terkandung sifat, makna, arti dan isi produk bersangkutan. Bahkan dalam perkembangannya lebih lanjut merek akan menandai simbol dan status dari produk tersebut (Anggraini, 2012, dalam Patrica dan Handayani : 2014).

Gaya hidup menurut Kotler (2016) adalah pola hidup seseorang di dunia yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opininya, dalam arti bahwa secara umum gaya hidup seseorang dapat dilihat dari aktivitas rutin yang dilakukan, apa yang mereka pikirkan terhadap segala hal disekitarnya dan seberapa jauh dia peduli dengan hal itu dan juga apa yang dia pikirkan tentang dirinya sendiri dan juga dunia luar. Menurut Ningsih (2016) gaya hidup hedonisme adalah pola hidup seseorang dalam menjalani hidupnya yang diekspresikan dalam aktivitas, minat, dan opini yang mengarah kepada pencarian kesenangan dan kenikmatan hidup yang berlebihan serta menghindari penderitaan yang bersifat duniawi.

Sedangkan menurut Patricia (2014) Pada satu sisi, banyak orang menilai bahwa gaya hidup dan kehidupan hedonis, pada dasarnya, merupakan penyakit sosial. Penyakit yang muncul karena manusia telah kehilangan orientasi kemanusiaan serta kepekaan pada situasi dan kondisi sosial-kultural masyarakat di sekitarnya yang masih bergemilang kemiskinan dan kebodohan. Seorang Hedonis adalah seorang yang mempunyai paham Hedonisme. Hedonisme sendiri adalah paham yang menganggap bahwa kehidupan hanya untuk mencari kesenangan dan bersudut pandang pada materi. Gaya hidup menurut (Engel, Blackwell dan Miniard, 1995) didefinisikan sebagai pola di mana orang hidup dan menggunakan uang dan waktunya (*pattern in which people live and spend time and money*) (dalam listyorini : 2012). Gaya hidup hedonis adalah suatu pola hidup yang aktivitasnya untuk mencari kesenangan, seperti lebih banyak menghabiskan waktu di luar rumah, lebih banyak bermain, senang pada keramaian kota, senang membeli barang mahal yang disenanginya, serta selalu ingin menjadi pusat perhatian. Kemandirian adalah mampu hidup tanpa bergantung mutlak kepada sesuatu yang lain. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, serta berstrategi dengan kelebihan

dan kekurangan tersebut untuk mencapai tujuan (Chaney : dalam Zulkifli : 2016). Menurut Salam (2002) prinsip gaya hidup hedonis menganggap bahwa segala sesuatu akan dianggap baik jika hal tersebut telah sesuai dengan kesenangan yang akan diperoleh. Pengertian gaya hidup hedonis lainnya juga diungkapkan oleh Wells dan Tigert (dalam Engel, Blackwell, & Miniard 1994) yang menjelaskan bahwa gaya hidup hedonis adalah pola hidup seseorang sebagai proses penggunaan uang dan waktu yang dimiliki yang dinyatakan dalam aktivitas, minat, dan pendapat (opini) yang bersangkutan. Hal tersebut diwujudkan dalam hal tertentu seperti fashion, makanan, benda-benda mewah, tempat berkumpul dan selalu ingin menjadi pusat perhatian. Orang-orang yang menganut gaya hidup hedonis lebih sering menghabiskan waktu diluar rumah seperti mal dan kafe (dalam Saputri dan Risana : 2016).

Lingkungan Non Fisik

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau planning untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama. Lingkungan kerja non fisik menurut Sugito dan Sumartono (2005) terdiri dari komunikasi yang lancar, hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan, atau sesama karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut : Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan antar karyawan (Setyadi, dkk: 2015).

Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu iklim kerja yang ada disekitar para pekerja yang berpotensi mempengaruhi

kinerja perusahaan dalam usahanya mencapai target (dalam Pokatong : 2015).

Sedarmayanti (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (dalam Norianggono : 2014).

Budaya Organisasi

Setiap karakter yang ada didalam organisasi pasti berbeda-beda, sehingga berdampak pada komunikasi individu terhadap anggota organisasi yang lain. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi (Nurjanah : 2008). Sedangkan menurut Luthans, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya Terdapat empat dimensi budaya organisasi yang dikaji dalam penelitian ini yaitu (1)inovasi dan keberanian mengambil resiko(2) orientasi hasil, (3) orientasi pada tim, (4)agresifitas (dalam Astuti,dkk : 2016). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan

baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Begitu juga dengan organisasi, organisasi penting bagi manusia, mengingat manusia sebagai makhluk sosial yang cenderung selalu hidup bermasyarakat yang mengandung arti bahwa manusia cenderung bergantung dengan manusia lain. Perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, sementara kemampuan kerja setiap manusia terbatas, baik fisik, daya pikir, waktu, tempat, pendidikan dan faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan tersebut menyebabkan manusia tidak dapat mencapai sebagian besar tujuannya tanpa melalui kerja sama dengan orang lain (Edgar H. Schein : dalam Yuswani : 2016). Menurut Soedjono (2005 dalam Setyawati dkk : 2014), budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah organisasi, dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara tepat dan cepat

Robbins (2001) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (dalam Arianty : 2014). Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi psikis dari lingkungan kerja yang meliputi hal-hal seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan (dalam Wiratama.dkk : 2015).

Demikian bahwa penelitian ini untuk menguji hipotesis gaya hidup hedonisme terhadap budaya organisasi, pengaruh lingkungan non-fisik terhadap budaya organisasi dan pengaruh gaya hidup hedonisme dan lingkungan non-fisik terhadap budaya organisasi.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Hidup

Hedonisme terhadap Budaya Organisasi dan mengetahui pengaruh Lingkungan Non-Fisik terhadap Budaya Organisasi serta mengetahui pengaruh Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Non Fisik terhadap Budaya Organisasi di Radio Persada.

Metode penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Menurut Supranto (dalam Setyadi : 2015), "Penelitian *explanatory* adalah pengumpulan data untuk memper oleh kesimpulan mengenai hasil penelitian dan dari hipotesis yang mencakup hubungan antar variabel. Variabel pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas adalah Gaya Hidup Hedonisme (X1) dan Lingkungan Non-Fisik (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Budaya Organisasi (Y). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 20 responden yang terdiri dari seluruh karyawan Radio Persada kabupaten Blitar. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan pembagian kuisioner. Sedangkan analisa yang digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yaitu dengan menggunakan analisa regresi linier berganda Menurut Hair, et al (dalam supriyono dan vivin : 2013) analisa regresi berganda adalah teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dependen dan beberapa variabel independen.

Hasil dan Implikasi

Regresi pada variabel gaya hidup hedonisme dan lingkungan kerja non-fisik terhadap budaya organisasi dapat digambarkan dengan menggunakan SPSS 16. Gambaran memberikan hasil mengenei R^2 (*koefisiensi determinasi*) sebesar 0,428. Artinya besarnya varian yang berpengaruh bersama-sama antara variabel gaya hidup hedonisme, lingkungan non-fisik terhadap budaya organisasi sebesar 42,8% sedang kan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis ragam data menunjukkan bahwa didapat F hitung adalah $8,105 < F$ tabel 3,55 dan dengan signifikansi 0,003. Signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Budaya Organisasi. Pada output SPSS 16 tersebut juga menunjukkan p-value $0,003 < 0,05$ yang artinya adalah signifikan

dalam hal ini, H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Kerja Non-Fisik secara bersama sama berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.

Uji T sama dengan uji parsial, dimana setiap variabel bebas diuji dengan variabel terikat. Variabel gaya hidup hedonisme terhadap budaya organisasi Berdasarkan data analisa regresi diperoleh nilai koefisiensi regresi variabel Gaya Hidup Hedonisme (X1) sebesar 0,236, nilai t hitung sebesar $1,060 < t$ tabel 2,11 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,304 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H^0 diterima dan H^1 ditolak, artinya Gaya Hidup Hedonisme (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y).

Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Budaya Organisasi Berdasarkan data analisa regresi diperoleh nilai koefisiensi regresi variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) sebesar 0,835 bernilai positif (+) terhadap Budaya Organisasi (Y). Pengaruh positif diartikan, bahwa semakin meningkat Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) maka akan meningkat pula Budaya Organisasi (Y). Sedangkan diperoleh nilai t hitung 3,848 $> t$ tabel 2,11 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,001 < 0,05$, maka sisimpulkan bahwa H^0 ditolak dan H^2 diterima, artinya Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y).Beta pada nilai di atas adalah $X_1 = 0,184$ dan $X_2 = 0,668$, dengan demikian variabel yang paling dominan, yang memiliki koefisiensi beta 0,668 adalah Lingkungan Kerja Non-Fisik diikuti variabel Gaya Hidup Hedonisme dengan koefisiensi beta = 0,184, dengan demikian persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,921 + 0,236 X_1 + 0,835 X_2$$

Implikasi

Dengan pengujian statistika dapat dilihat bahwa hasil sebagai berikut :

1. Bahwa secara simultan pengaruh Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan. Kedua variabel bebas sama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dengan nilai probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Kedua variabel bebas juga memiliki nilai positif yang artinya bahwa

semakin tinggi Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Kerja Non-Fisik maka semakin tinggi pula Budaya Organisasi.

2. Secara Parsial

a. Hasil penghitungan H^1 Variabel Gaya Hidup Hedonisme terhadap Budaya Organisasi, disimpulkan bahwa H^0 diterima dan H^1 ditolak, artinya Gaya Hidup Hedonisme (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y) dengan nilai t hitung sebesar $1,060 < t$ tabel $2,11$ dan nilai signifikansi ($Sig.$) $0,304 > 0,05$. Artinya ada hal yang lain yang menjadikan Gaya Hidup Hedonisme tidak berpengaruh terhadap Budaya Organisasi pada karyawan Radio Persada. Fakta yang terjadi di ambil dari data kuisioner bahwa Gaya Hidup Hedonisme lemah pada karyawan Radio Persada. Sedangkan menurut Penelitian Suprihatin Ningsih tahun 2016 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Hidup Hedonisme terhadap Kesiapan Kerja dengan nilai $\beta = 0,526$, t hitung $> t$ tabel $= 7,187 > 1,983$, dan $p = 0,000 < 0,05$. Kesiapan Kerja Menurut Oemar (2008) kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional. Berdasarkan pengertian diatas dapat dikorelasikan bahwa inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah persoalan mental. Menurut Ningsih (2016) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik tanpa mengalami kesulitan dan hambatan. Berdasarkan uraian di atas orientasi pada hasil dan orientasi pada tim serta agresifitas adalah korelasi dengan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan dengan baik tanpa mengalami kesulitan dan hambatan. Fakta lapangan menunjukan bahwa ketika karyawan sering ke caffe tidak menjadikan pengaruh untuk mengerjakan tanggungjawabnya. Karyawan Radio Persada tidak memilih barang berkualitas karena gengsi sehingga tidak berpengaruh terhadap kreativitas

yang dikembangkan untuk melaksanakan pekerjaan. Tampilan yang menarik pun bukan prioritas karyawan Radio Persada untuk memilih sebuah barang, karena tampilan yang menarik tidak mendukung inovasi pekerjaan. Selain itu karyawan justru tidak tertarik dengan pilihan barang yang berkualitas karena investasi, hal ini tentu memiliki pengaruh dengan hasil yang mereka kerjakan selama bekerja. Karyawan Radio Persada tidak sepekat dengan pilihan barang yang berkualitas agar dapat berteman dengan orang yang berkelas tinggi, sehingga hal ini menjadi tidak berpengaruh dengan kerjasama tim. Ketika karyawan Radio Persada tidak memiliki uang untuk membeli barang, karyawan Radio Persada tidak mau menerima uang ilegal, sehingga tanggungjawab karyawan tidak dapat dipengaruhi. Kepemilikan smartphone yang tidak lebih dari dua tidak mempengaruhi karyawan Radio Persada untuk terus agresif dan menghalangi kerjasama tim. Prioritas karyawan Radio Persada bukan tampilan untuk membeli smart phone baru sehingga tidak menjadikan pengaruh untuk terus berkreaitifitas. Disisi lain karyawan Radi Persada tidak memprioritaskan trend untuk membeli smart phone baru sehingga hal ini tidak mempengaruhi kreatifitasnya dalam bekerja. Sedangkan fitur pun tidak mempengaruhi karyawan Radio Persada untuk terus berkreasi. Pada taraf harga smartphone tidak mempengaruhi inisiatif karyawan Radio Persada. Selain itu karyawan Radio Persada tidak mengikuti trend, meskipun demikian tidak mempengaruhi kreatifitas, inisiatif dan inovasi karyawan Radio Persada dalam bekerja.

b. Hasil penghitungan H^2 variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Budaya Organisasi, disimpulkan bahwa H^0 ditolak dan H^2 diterima, artinya Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (Y) dengan diperoleh nilai t hitung $3,848 > t$ tabel $2,11$ dan nilai signifikansi ($sig.$) sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Budaya Organisasi pada

karyawan Radio Persada. Faktanya bahwa hubungan sesama karyawan dan pemimpinnya di lihat dari data kuisioner cukup tinggi dengan nilai rata-rata 4,31 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan non fisik cukup baik. Hasil penelitian Setyadi dkk tahun 2015 menunjukkan Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan tingkat pengaruh $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan variabel dari penelitian di atas bahwa kinerja karyawan memiliki korelasi dimensi dengan Budaya Organisasi. Menurut Dharma (dalam Setyadi dkk : 2016) Kinerja dapat diukur : Pengukuran Kuantitas, item-itemnya : peningkatan hasil kerja, dapat mengerjakan pekerjaan. Pengukuran Kualitas, item-itemnya pekerjaan yang dapat dihasilkan karyawan sesuai peraturan perusahaan, penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai. Pengukuran Ketepatan Waktu, item-itemnya Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu. Berdasarkan variabel Budaya Organisasi terdapat dimensi Inovasi dan keberanian mengambil resiko memiliki korelasi dengan penyelesaian pekerjaan pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya Hidup Hedonisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.
3. Gaya Hidup Hedonisme dan Lingkungan Non-Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Daftar Pustaka

Arianty, Nel. 2014 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Astusi. I Gusti Agung Mas.dkk.2016.e-Journal Manajemen.Vol.4. Pengaruh

Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.

- Kotler, Philip. 2016 Manajemen Pemasaran di Indonesia : Analisis, Perencanaan, Implementasidan Pengendalian. Salemba Empat. Jakarta
- Lisetyorini,sari.2012.jurnal admin bisnis vol.1. analisis faktor- faktor gaya hidup dan pengaruhnya terhadap pembelian rumah sehat sederhana. Program pascasarjana Universitas Brawijaya. Malang
- Ningsih.Suprihatin.2016.Jurnal Psikologi. Pengaruh Gaya Hidup Hedonis dan Prokrastinasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Pegawai yang dipindah Statuskan di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Kertanegara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman
- Norianggono, Yucinda Chresstela Prasidya.dkk. 2014. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 8. No. 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Nurjanah.2008. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Thesis.Magister Manajemen. Pascasarjana. Universitas Diponegoro. Semarang
- Octaviani, Heny dan Yanki Hartijasti. 2016. Pengaruh *Person – Organitation Fit* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator. Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT. X, PT. Y dan PT. Z. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.
- Oemar, H. 2008. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.

- Patricia.Nesa Lydia dan Sri Handayani. 2014. Jurnal Psikologi.Vol.12. Pengaruh Gaya Hidup Hedonis terhadap Prilaku Konsumtif pada Pramugari Maskapai “X”. Fakultas Psikologi. Universitas Esa Unggul. Jakarta
- Pokatong,Oswald.H.F.dkk,2015. Jurnal EMBA. Vol. 3. No.2. Analisis Kopetensi, penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Setyadi, Benny.dkk. 2015. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.21.No.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk, Cabang Bogor). Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya. Malang.
- Supriyanto,Dr.Ahmad Sani, S.E,M.Si dan Vivin Maharani,M.Si. 2013. Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia. UIN. Maliki. PRESS
- Satyawati ,Ni Made Ria danI Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi Universitas .Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Udayana Bali
- Saputri, Ardilia dan Risana Racmatan. 2016. Religiusitas dengan Gaya Hidup Hedonisme : sebuah gambaran pada Mahasiswa Universitas Syiah Kuala. Jurnal Psikologi Vol. 12 No. 2. Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala.
- Wiratama, Radhega,Dkk, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Malang),Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis,Universitas Brawijaya, Malang
- Yuswani, Wiwik. 2016. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta. Vol. 2, No. 5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Motivasi Kerja dan Dampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor, Jambi. Politeknik. Jambi.
- Zulkifli,Al Ridho. 2016. E-jaurnal.Gaya hidup hedonisme di kalangan mahasiswa Penerima beasiswa kaltim cemerlang 2014. Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas mulawarman.