

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT NOV PROFAB
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Bella Kinanti

180910222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT NOV PROFAB
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

Bella Kinanti

180910222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Bella Kinanti
NPM : 180910222
Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NOV
PROFAB DI KOTA BATAM ”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat saya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digunakan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Januari 2022



Bella Kinanti
180910222

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT NOV PROFAB
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh :

Bella Kinanti

180910222

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Simanjuntak', is written on a light-colored background.

Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.
Pembimbing



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (3) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (4) mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Non Probability Sampling. Teknik penentuan besar sampel menggunakan rumus Slovin yang didapatkan sampel sebanyak 183 orang. Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisa data, diperoleh nilai signifikansi pada variabel budaya lingkungan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa budaya lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pada variabel motivasi nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nov Profab di Kota Batam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine the influence of organizational culture on employee job satisfaction (2) determine the effect of the work environment on employee job satisfaction (3) determine the effect of motivation on employee job satisfaction (4) determine the influence of organizational culture, work environment and motivation on employee job satisfaction. This research is a quantitative research with Non Probability Sampling research type. The technique of determining the sample size is using the Slovin formula which obtained a sample of 183 people. The hypothesis test in this research is multiple linear regression test. Based on the results of data analysis obtained a significance value of $0.031 < 0.05$, so it can be concluded that organizational culture has a significant effect on employee job satisfaction. From the results of data analysis, it was found that the significance value of the environmental culture variable was $0.000 < 0.05$ so that it was concluded that environmental culture had a significant effect on employee job satisfaction, the motivational variable had a significance value of $0.000 < 0.05$ so that motivation had a significant effect on employee job satisfaction. Obtained a significance value of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that the variables of organizational culture, work environment and motivation affect the job satisfaction of PT. Nov Profab in Batam City.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Motivation .Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur ke Tuhan Yang Maha Esa (YME) memberi semua rahmat beserta karuniaNya, sampai peneliti bisa merampungkan tugas akhir yang yakni syarat untuk merampungkan S1 di Prodi Manajemen UPB.

Peneliti menyadaari skripsi tak sempurna. Maka, kritik beserta masukan hendak diterima. Dengan sluruh batasan, peneliti sadar skripsi pula ini tak terwujud tiada bantuan, petunjuk, beserta dorongan dari individu. hingga, peneliti mengucapkan terimakasih pada.

segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M, selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si., selaku dosen metodologi penelitian yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
7. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu mendukung hingga selesai pada penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam 21 Januari 2022

Bella Kinanti



DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II Tinjauan Pustaka	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.1.5 Karakteristik Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.1.2.3 Fungsi-fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	15
2.1.3 Lingkungan Kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.3.2 Macam-macam Lingkungan Kerja	17
2.1.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	18
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.4 Motivasi	20
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	20
2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi	20
2.1.4.3 Indikator-indikator Motivasi	21

2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis	29
BAB III Metode Penelitian.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Sifat Penelitian	30
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	31
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.3.2 Periode penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Teknik penentuan besar Sampel	32
3.4.3 Teknik <i>Non Probability Sampling</i>	33
3.5 Sumber Data.....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.8 Metode Analisis Data.....	38
3.8.1 Analisis Deskriptif	38
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	39
3.8.2.1 Uji Validitas Data.....	39
3.8.2.2 Uji Rehabilitas Data	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	43
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	44
3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas.....	45
3.8.4 Uji Pengaruh	45
3.8.4.1 Uji Regresi Berganda	45
3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.9 Uji Hipotesis	47
3.9.1 Uji t	49
3.9.2 Uji f	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Profil Perusahaan	51
4.1.2 Logo	51
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	52
4.2.1. Jenis Responden.....	52
4.2.2 Pendidikan Terakhir Responden	53
4.2.3 Lama Bekerja Responden	53
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	53
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1).....	54
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	56
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X3).....	57
4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)	58
4.4 Analisis Data	60
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	60

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	61
4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	61
4.5 Pengujian Hipotesis	62
4.5.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.5.2 Hasil Uji t	64
4.5.3 Hasil Uji F	65
4.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
4.6 Pembahasan	66
4.6.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	66
4.6.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	66
4.6.3 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	68
4.6.4 Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja	69
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	51

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1	Data <i>Pergantian Karyawan Pt Nov Profab</i>	3
Tabel 3. 1	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3. 2	Skala Likert	35
Tabel 3. 3	Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	40
Tabel 3. 4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	40
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Motivasi (X3).....	41
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	41
Tabel 3. 7	Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4. 2	Pendidikan Responden	52
Tabel 4. 3	Lama Bekerja Responden	53
Tabel 4. 4	Rentang Skala.....	54
Tabel 4. 5	Hasil Pernyataan Variabel Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4. 6	Hasil Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4. 7	Hasil Pernyataan Variabel Motivasi	57
Tabel 4. 8	Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4. 9	Hasil Uji Normalitas Data	60
Tabel 4. 10	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 11	Hasil Uji Heterokedastisitas	62
Tabel 4. 12	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	62
Tabel 4. 13	Hasil Uji T	64
Tabel 4. 14	Hasil Uji F.....	65
Tabel 4. 15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Koefisien Reliability	43
Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda	46
Rumus 3. 3 Koefisien Determinasi	47
Rumus 3. 4 T Hitung.....	48
Rumus 3. 5 Uji T	50
Rumus 3. 6 Uji F	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah sistem dan aktivitas manusia yang bekerja bersama-sama sehingga organisasi dipandang menjadi sebuah koordinasi normal dari aktivitas beberapa orang guna memenuhi tujuan Bersama dengan pembagian serta tanggung jawab atas pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan karyawan sebagai unggul dan bisa menciptakan situasi serta keadaan yang menguntungkan. Manusia merupakan sumber energi manusia yang dinamis serta tumbuh. Salah satu pekerjaan yang butuh dicoba buat tingkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan budaya organisasi, budaya yang sulit didefinisikan secara tepat dan sulit diukur, tetapi dapat dirasakan melalui sejumlah alat departemen di perusahaan.

Budaya organisasi ialah selaku anggapan yang sama di golongan segala anggota organisasi tentang arti hakiki kehidupan bersama. Seperti yang dikatakan oleh (Porter, 2019) "*Organizational culture represents a pattern and values that guide from behavior. Culture also reflected the ways of organizational member thinking, openness, and transparency that are critical in establishing relationship*" yang dimaksudkan sebagai budaya yang mencerminkan cara organisasi berpikiran terbuka, dan transparan dalam membangun hubungan baik antara karyawan lain maupun antara karyawan dengan atasan.

Selain budaya organisasi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana mengelolah lingkungan kerja, yang dapat diartikan kondisi dimana

tempat kerja yang baik mencakup lingkungan fisik dan Adapun lingkungan non fisik yang bisa memberi kesan yang tentram, aman, menyenangkan, dan sebagainya (Mulyah et al., 2020). Dalam menampilkan lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan motivasi untuk bekerja dan membawah pengaruh semangat kita untuk bekerja. Keadaan lingkungan kerja dipadanag sesuai atau baik jika manusia bisa menjalankan aktivitas secara nyaman, aman, sehat, serta optimal.

Dalam sebuah perusahaan juga pimpinan dan rekan harus memberikan motivasi untuk karyawan karena dengan adanya Motivasi mempunyai peran terpenting dalam membentuk produktivitas dan prestasi kerja para pegawai (Pebrianti & Simajuntak, 2020) Motivasi dapat diartikan sebagai rasa kaingin tahuan tentang sebuah aktivitas guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

Kepuasan kerja sesungguhnya menggambarkan kondisi yang bersifat subyektif yang ialah hasil kesimpulan berdasarkan pada sesuatu perbandingan menimpa apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan yang dipikirkan, diimpikan, serta diharapkannya selaku perihal yang pantas ataupun berhak atasnya menurut (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Kepuasan kerja karyawan menjadi permasalahan yang cukup penting dan menarik dikarenakan memiliki manfaat yang besar baik guna kepentingan masyarakat, industri dan individu.

PT Nov Profab ialah salah satu perusahaan Manufaktur di batam dibandun tahun 1998, yang berlokasi di Jln. Bawal Kav V, Batu Merah, Kec. Batu Ampar, Kota Batam yang bergerak di bidang *industry fabricator* produk modular dan baja basis global yang memfokuskan aktivitasnya pada produksi alat berat, baja, pipa,

dan beragam perlengkapan industri gas dan minyak dengan mempergunakan sistem *job order* dalam menjalankan proses produksi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diperoleh informasi data mengenai pergantian karyawan di PT Nov Profab selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Pergantian Karyawan PT Nov Profab

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Pergantian
2019	770	112	40	698	9,81%
2020	698	136	24	586	17,28%
2021	586	300	52	338	53,36%

Sumber: PT Nov Profab 2021

Diamati dari nilai tingkat pergantian bisa ditarik kesimpulan tingkat pergantian karyawan di PT Nov Profab pada tahun 2020 dan 2021 yaitu tinggi. Menurut Solihin, Muhammed Bagoes, et., (2020) menyatakan bahwa pergantian karyawan dinyatakan rendah jika berkisaran diantara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi jika melebihi 10% per tahun. Karena tingkat pergantian selama 3 tahun terakhir mengalami perbedaan yang signifikan yaitu pada tahun 2019 nilai pergantian masih rendah yaitu 9,81%, namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi tinggi yaitu sebesar 17.28%, dan pada tahun 2021 mengalami perubahan yang sangat signifikan yaitu sebesar 53,36% yang diartikan tinggi dan perubahan ini sangat terlihat karena perbedaan dari 2019 yang masih pada tingkat pergantian rendah menjadi tinggi dengan perbedaan presentase yang sangat banyak. Besarnya tingkat pergantian karyawan ini dikarenakan kurangnya rasa puas pada perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja. Kepuasan karyawan yang rendah dapat dipengaruhi berbagai faktor misalnya rendahnya

motivasi karyawan, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta pengaruh budaya organisasi.

Ada rasa hormat terhadap orang-orang di tempat kerja dan ada kebebasan pribadi, bisa mempelajari suatu hal yang baru, memiliki status yang baik dalam organisasi, ada tantangan, bisa membantu orang lain dan bekerja sama dengan keadaan yang nyaman, serta saran diterima secara umum.

Lingkungan kerja bisa memengaruhi kepuasan kerja karena berbagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap semangat dan semangat kerja, sempitnya ruang kerja, dan minimnya penerangan peralatan penerangan yang digunakan di dalam ruangan. menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Karena area kantor sangat dekat dengan area produksi, kebisingan pada saat jam kerja sedikit mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan.

Motivasi dari atasan ataupun rekan juga diperlukan agar karyawan bersemangat dalam pekerjaannya. Sementara karyawan PT Nov Profab mempunyai motivasi yang berbeda-beda, ada yang bermotivasi tinggi dan ada yang rendah. Masalah motivasi yang diperoleh karyawan PT Nov Profab masih kurang karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun saat tekanan kerja tinggi, selain itu sering didapatkan informasi mengenai karyawan yang berusia 20 -25 tahun, kebanyakan lajang. atau anggapan bahwa mereka belum memiliki tanggung jawab kepada orang lain sehingga kebutuhan yang diposting setiap bulannya tidak begitu besar dan motivasi karyawan berbeda dengan karyawan dengan kebutuhan yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja tidak mudah dicapai, terdapat berbagai pekerjaan rutin dan lingkungan kerja yang aman selama melakukan aktivitas kerja. Maka dari itu, diperlukan adanya motivasi dari aturan ataupun berbagai hal dalam membangkitkan semangat karyawan guna melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil berbagai pernyataan di atas, kami sangat berharap agar pekerjaan para karyawan di PT Nov Profab dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Bersedia bekerja sama secara professional dengan rekan kerja, disiplin dengan aturan yang berlaku, bertanggung jawab pada pekerjaan yang dimilikinya. Selain itu, dengan budaya organisasi, PT Nov Profab dapat mengoperasikan dan meningkatkan budaya yang ada sehingga identitas perusahaan dapat terlihat secara akurat. Dan karyawan dapat memiliki semangat yang tinggi supaya pekerjaan tidak membosankan dan bisa diselesaikan dengan maksimal. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga perlu di perhatikan supaya karyawan loyal dan hubungan baik dengan rekan kerja bisa terlihat dengan jelas.

Dari penjelasan di atas serta pentingnya meningkatkan motivasi, memerhatikan lingkungan pekerjaan, dan meningkatkan budaya organisasi untuk mendukung kepuasan bekerja, peneliti memiliki ketertarikan guna menyelenggarakan penelitian dengan topik : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NOV PROFAB DI KOTA BATAM”**

1.2 Indefikasi Masalah

1. Adanya pengaruh Budaya Organisasi yang belum terlihat baik pada PT Nov Profab hal itu di tandai dengan ketidakpuasan karyawan
2. Lingkungan kerja pada PT Nov Profab belum memiliki kenyamanan yang seutuhnya karena tempat kerja yang terlalu dekat dengan pabrik atau lapangan kerja
3. Ada nya masalah motivasi kerja yang di tandai dengan kurang nya semangat karyawan ketika tekanan kerja sedang tinggi.
4. Rendahnya kinerja karyawan yang di sebabkan kurangnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Guna mencegah perluasan masalah, peneliti perlu memberi batasan masalah dari latar belakang masalah sebelumnya. Ruang lingkup penelitian yang dilaksanakan peneliti dibatasi pada berbagai hal berikut :

1. Variabel dependen yang dipergunakan ialah Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nov Profab Batam.
2. Variabel yang dipergunakan dalam memperkirakan Kepuasan Kerja Karyawan adalah budaya organisasi lingkungan kerja dan motivasi.
3. Objek penelitian di PT Nov Profab
4. Responden yang dipergunakan ialah karyawan PT Nov Profab

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang bisa dibuat, antara lain :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja

Karyawan di PT Nov Profab?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nov Profab?
3. Apakah Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja di PT Nov Profab?
4. Apakah Budaya Organisasi, motivasi, Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nov Profab?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Adapaun tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu :

1. Guna memahami pengaruh Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nov Profab.
2. Guna memahami Lingkungan Kerja yang terjadi secara parsial pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab.
3. Guna memahami pengaruh motivasi pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab.
4. Guna memahami pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

- a. Dijadikan sebuah sumber referensi bagi kepentingan keilmuan guna menyelesaikan permasalahan yang serupa ataupun yang berkaitan dengan masa mendatang.
- b. Dijadikan sumbangan pemikiran yang bisa berguna bagi semua pihak yang memerlukan.
- c. Untuk menambah atau memperkaya wawasan tentang ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi peneliti menyediakan sumber baru bagi penelitian berikutnya.
- b. Bagi perusahaan, sebagai tambahan informasi serta wawasan di dalam aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan.
- c. Bagi Universitas, dapat digunakan menjadi panduan oleh mahasiswa selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja ialah hasil kesimpulan yang ditarik dari perbandingan apa yang disukai karyawan tentang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan, impikan dan dilihat sebagai tepat atau benar menurut (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Menurut (Irviani, 2017) kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang canggung ataupun tidak nyaman dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perbandingan antara apa yang diharapkan, dibayangkan, dan kondisi emosional yang canggung ataupun mengganggu dimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

2.1.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdapat pengaruh berikut (Fitri et al., 2019) :

a. Terhadap produktifitas

Nilai kinerja suatu produk hanya jika karyawan mengevaluasi hasil, yang konsisten dengan kinerja, jujur dan adil, dan konsisten dengan kinerja.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran bersifat sukarela dan tidak memuaskan.

c. Keluarnya pekerja

Pemberhentian atau pemecatan karyawan memiliki konsekuensi keuangan yang signifikan, mungkin karena kepuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- Keluar (*Exit*), keluar dari pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan baru.
- Menyuarakan (*Voice*), buat saran, lakukan perbaikan, dan diskusikan permasalahan dengan manajer guna memperbaiki keadaan.
- Mengabaikan (*Neglect*), perilaku yang memperburuk situasi, seperti lebih sedikit pekerjaan atau lebih banyak kesalahan.
- Kesetiaan (*loyalty*), pandangan positif tentang kondisi yang lebih baik melindungi perusahaan dari kritik eksternal.

2.1.1.3 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Fitri et al., 2019) :

a. Upah yang cukup

Gaji yang memadai adalah apa yang diinginkan semua karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

b. Perlakuan yang adil

c. Untuk mencapai pemahaman yang sama antara manajer dan karyawan tentang arti keadilan yang sebenarnya, semua karyawan ingin jujur, tidak hanya dalam bisnis tetapi juga dalam keadaan lain.

d. Perasaan diakui

Semua karyawan ingin merasa seperti dihormati dan diakui.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan ingin pemimpin memantau kinerja karyawannya dan memberikan penghargaan agar mereka menikmati pekerjaannya dan selalu bekerja keras.

f. Penyalur perasaan

Emosi karyawan dapat melebihi antusiasme mereka, itu dapat diatasi melalui komunikasi timbal balik.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Fitri et al., 2019) adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Apakah ini bayaran yang tepat yang diterima seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan.

c. Promosi

Kesempatan bagi seseorang untuk sukses melalui promosi. Ini menjelaskan pertanyaan apakah ada peluang karir dalam pekerjaan itu.

d. Pengawas

Seseorang yang akan selalu memberi arahan atau tugas untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. Rekan kerja Selalu ada kontak dengan seseorang di tempat kerja. Staf dikatakan sangat menyenangkan atau tidak puas.

2.1.1.5 Karakteristik Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni (Fitri et al., 2019):

1. Imbalan yang diterima

Sebagian besar orang lebih suka melihat gaji sebagai pertimbangan untuk kegiatan semacam itu. Jika sebuah perusahaan membayar seseorang kurang dari gaji yang diharapkan, orang itu tidak puas dengan gaji mereka.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan

Pemimpin yang bijaksana dan peduli akan membuat karyawan senang, tidak acuh, dan akan selalu menjadi bos yang penting.

3. Pekerjaan itu sendiri

Ialah kondisi kerja, distribusi pekerjaan, pengembangan dan peluang pendidikan merupakan salah satu faktor penentu pribadi untuk kepuasan kerja.

4. Hubungan antar rekan sekerja

Kolaborasi antar mitra dapat membuat suatu keadaan yang dapat mempengaruhi kepuasan individu.

5. Keamanan kerja

Rasa aman diperoleh dalam lingkungan kerja di mana karyawan dapat merasa nyaman untuk pergi jika terjadi perubahan atau kecemasan yang tidak terduga.

6. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status

Faktor ini bertindak penting dalam menaikkan kepuasan kerja, karena peningkatan ini dapat menciptakan karyawan senang di lingkungan kerja dan merasa dapat meningkat.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam keadaan sehari-hari, manusia tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Hubungan budaya diciptakan oleh masyarakat seperti keluarga, institusi, bisnis, dan negara. Budaya mendefinisikan orang dalam bentuk komunikasi dan tindakan. Menurut (Ami Jayanti, 2020) budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi. Sedangkan, menurut (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) Budaya organisasi ialah tradisi, prinsip, nilai, dan cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan guna membentuk model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu asumsi yang dibuat ataupun dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk belajar bagaimana menghadapi adaptasi eksternal, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan. Budaya organisasi yang tidak terorganisir memengaruhi cara karyawan berpikir dan bereaksi di tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu (Krisnaldy et al., 2019) :

1. Asumsi dasar

Asumsi kunci memandu tindakan anggota dan kelompok dalam suatu organisasi.

2. Keyakinan untuk dianut

Percaya pada budaya perusahaan yang dimiliki dan didukung oleh anggota organisasi. Gagasan ini mencakup nilai, yang bisa berupa mitos atau slogan, asumsi yang mendasarinya, tujuan keseluruhan organisasi atau bisnis, filosofi bisnis, ataupun prinsip yang menggambarkan bisnis.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya perusahaan harus dikembangkan dan diciptakan oleh organisasi atau manajer individu dalam organisasi..

4. Pedoman mengatasi masalah

Organisasi biasanya memiliki dua masalah utama yaitu, permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Kedua permasalahan ini bisa teratasi dengan mengadopsi pandangan dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya perusahaan, perlu untuk membagikan nilai-nilai apa yang berharga ataupun paling penting bagi seorang individu.

6. Pewarisan

Keyakinan dan asumsi dasar anggota organisasi harus disampaikan kepada anggota baru organisasi sebagai pedoman kegiatan dan perilaku organisasi.

7. Penyesuaian adaptasi

Perubahan diperlukan untuk menerapkan aturan dan standar dilingkungan organisasi.

2.1.2.3 Fungsi –Fungsi Budaya Organisasi

(Krisnaldy et al., 2019) menjelaskan secara umum fungsi budaya organisasi terhadap organisasi yakni :

1. Kebudayaan memegang peranan yang sangat penting. Dengan kata lain, budaya secara jelas membedakan satu institusi dengan institusi lainnya.
2. Budaya menyerahkan individualitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya membantu kita melakukan sesuatu untuk diri kita sendiri.
4. Budaya ialah perekat sosial yang memberi sokongan membangun organisasi dengan menetapkan standar yang ketat tentang apa yang ingin dikatakan karyawan.
5. Budaya adalah pemahaman dan kepemimpinan dari proses yang menormalkan dan meningkatkan perilaku dan sikap karyawan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut (Krisnaldy et al., 2019) yakni :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Keyakinan karyawan dalam menghadapi perubahan dan risiko.
2. Perhatian terhadap detail

Tingkat perhatian yang diharapkan karyawan dari perhatian, penilaian, dan detail.

3. Orientasi hasil

Kebanyakan tutorial berfokus pada kesuksesan daripada teknik dan metode yang digunakan.

4. Orientasi orang

Keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi tim

Selama apa pekerjaan dapat diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu.

6. Keagresifan

Perilaku yang dimiliki karyawan seperti keaktifan atau dengan kata lain agresif.

7. Stabilitas

Selama apa produktivitas organisasi menekankan mempertahankan kekacauan dengan pertumbuhan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Tempat kerja adalah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan non fisik dan fisik yang memberi kesan nyaman, aman, tenang, dll (Mulyah et al., 2020).

Sedangkan Menurut (Pranitasari et al., 2018) Lingkungan kerja ialah suatu tempat

atau kondisi dimana seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta bisa memengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas kesimpulannya yaitu lingkungan kerja ialah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan non fisik dan fisik yang memberi kesan nyaman, aman, tenang bagi seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

2.1.3.2 Macam-macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan utama dalam stabilitas perusahaan, sehingga sangatlah penting bagi pengelola perusahaan guna mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pembangunan ekonomi lingkungan perkotaan merupakan hal mendasar bagi perkembangan ekonomi. (Pranitasari et al., 2018) Sering dikatakan bahwa ada 2 jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Situasi kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Situasi yang melibatkan hubungan kerja dengan bawahan atau atasan dan karyawan lainnya.

Sedangkan Lingkungan Kerja ada 2 macam lingkungan kerja yakni :

1. Kondisi fisik dari Lingkungan Kerja

Faktor yang lebih penting daripada faktor lain yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti ukuran ruang kerja, sirkulasi udara, suhu udara, penerangan, atau elemen dekoratif lainnya bekerja bersama.

2. Kondisi Psikologis dan Lingkungan Kerja

Suasana yang bisa memengaruhi kinerja, yang meliputi perasaan kelompok atau pribadi, kontrol atas lingkungan kerja, dan hubungan antara manajer dan karyawan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor pada lingkungan kerja (Pranitasari et al., 2018) adalah:

1. Pewarnaan

Warna ruangan sering mempengaruhi orang tersebut. Warna yang dipilih pada ruangan harus menimbulkan kesan tenang. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengamati hal tersebut agar karyawan betah dan tidak bosan dengan pekerjaannya.

2. Kebersihan

Unsur kemurnian terlihat dalam kenyamanan orang-orang di sekitar Anda. Jika perusahaan berhasil menjaga kebersihan lingkungan, otomatis karyawan akan merasa nyaman dan tidak melakukan apa-apa.

3. Pertukaran Udara/ Ventilasi

Ini adalah faktor sirkulasi udara yang baik atau ventilasi yang memadai, yang merupakan faktor penting bagi kesehatan. Pergerakan pasokan dan ekstraksi udara jenuh memastikan pasokan udara segar. Tetapi ketika kita

bekerja di lingkungan yang ramai, kesehatan kita terganggu dan kita merasa tidak nyaman.

4. Keamanan

Kebutuhan akan faktor keamanan juga harus diperhatikan. Aman adalah keadaan dimana tidak adanya kemungkinan terjadinya bencana. Ketika karyawan merasakan aman di tempat kerja, mereka dapat bekerja dengan tenang. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dijamin tidak dijamin, mereka selalu merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka.

5. Saling Menghargai

Salah satu aspek saling menghormati dalam percakapan adalah perilaku rekan kerja atau atasan. Jika saling menghormati baik dalam sebuah perusahaan, hubungan antara rekan kerja dan atasan menjadi lebih sulit. Tujuan menghormati tertinggi mereka dan tidak ragu untuk menunggu atau mengeluh tentang pendapat mereka. Akibatnya, perusahaan beroperasi secara efisien dan sepadan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Herianto, 2021) menyebutkan berbagai indikator yang baik yaitu sebagai berikut :

1. Tempat yang bagus bagi karyawan untuk bekerja dengan bebas.
2. Pencahayaan yang tersedia bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Ventilasi yang baik untuk menjaga udara dalam ruangan tetap bersih tanpa kelembaban atau gangguan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

(Irviani, 2017) menjelaskan motivasi ialah sebagai pemuatan bagi seseorang untuk mengambil atau melakukan sebanyak mungkin tindakan atau tugas untuk mencapai kesuksesan dengan penilaian yang terpuji. Sedangkan, menurut (Murni, 2019), mengemukakan motivasi adalah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi ialah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha memenuhi kepuasan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi ada dua jenis (Murni, 2019) yakni :

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi karyawan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik. Dinamika positif ini menciptakan sedikit perasaan hati senang.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), atasan mendorong sub-pekerja dengan menghukum mereka yang produktivitasnya rendah (inefisiensi). Ini meningkatkan etos kerja negatif dalam waktu singkat, ketakutan akan hukuman. Kedua rangsangan harus diterapkan kepada siapa dan kapan bawahan ingin bekerja secara efisien.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Motivasi

(Murni, 2019) menjelaskan berbagai indikator motivasi yaitu meliputi :

1. Karyawan mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan.
2. Karyawan merasa bebas dari bahaya dalam bekerja.
3. Karyawan dan rekan kerja menjaga hubungan baik.
4. Perusahaan menawarkan jam kerja yang baik.
5. Perusahaan menawarkan, menginformasikan dan melatih karyawan.

2.2 Penelitian Tedahulu

Untuk memahami perkembangan terakhir dalam penelitian ini, penting untuk diketahui bahwa penelitian sebelumnya relevan dengan subjek penelitian ini sehingga peneliti selanjutnya dapat menentukan hasil penelitian saat ini. Tabel di bawah ini menjelaskan beberapa hasil penelusuran sebelumnya yang relevan dengan penelusuran tersebut :

(Irviani, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kerja dengan kesimpulan yaitu lingkungan kerja berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen. Sementara motivasi berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi, besaran pengaruh pemberdayaan secara tidak langsung pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi (sebagai variabel *intervening*).

(Herianto, 2021) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja

Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu 1) Terdapat pengaruh Motivasi kerja pada Kepuasan kerja pegawai, yakni sebesar 26,73%, 2) Faktor Budaya Organisasi berdampak positif pada Kepuasan kerja pegawai sebesar 12,97%, 2) Dan Lingkungan kerja di kantor berdampak pada Kepuasan kerja mencapai 32,63%. 4) Sementara itu Variabel Kepuasan kerja juga berdampak pada Kinerja hingga 11,16 %. 5) Sementara pengaruh lingkungan, budaya organisasi, dan motivasi kerja pada kinerja pegawai, melalui kepuasan kerja, masing-masing adalah 14,80 %, 7,88 %, dan 12,56 %.

(Pranitasari et al., 2018) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi lebih dominan daripada lingkungan kerja dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan.

(Sari & Rustono, 2018) melaksanakan penelitian terkait Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indosat M2 dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja, motivasi, serta budaya organisasi ada dikategori tinggi. Hasil secara menyeluruh mendukung bahwa motivasi dan budaya organisasi berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Indosat M2 Departemen Provisioning & Maintenance.

(Arda, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri

Hijau Medan dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara stimulant berdampak positif pada kinerja, disiplin berdampak positif signifikan pada kinerja, sedangkan kepuasan kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

(Yanita, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

(Bahri & Chairatun Nisa, 2017) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu (1) motivasi dan pengembangan karir berdampak signifikan pada kepuasan kerja ; (2) motivasi tidak berdampak pada kepuasan kerja ; dan (3) pengembangan karir berdampak positif pada kepuasan kerja yang mengartikan pengembangan karir bisa mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

(Ami Jayanti, 2020) melaksanakan penelitian terkait Model Kinerja Pegawai : Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening kesimpulan hasil penelitian yaitu Kepuasan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja Satgas Waspada Investasi. Motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kepuasan kerja. Budaya kerja berdampak

signifikan positif pada kepuasan kerja. Kepemimpinan berdampak positif signifikan secara langsung pada kepuasan kerja.

(Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2), memengaruhi kinerja karyawan (Y). Sementara hipotesis ketiga (H₃) di terima. Penelitian ini mempergunakan aplikasi statistik SPSS versi 25.

(Pebrianti & Simajuntak, 2020) melaksanakan penelitian terkait Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ut Quality Indonesia dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Hasil tes F menunjukkan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Kimberly M. Jones-Goods, 2019) melakukan penelitian dengan judul *A Case Study Of Culturally Responsive Literacy Instruction* dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu *This study identified and explored three themes affecting three ways in which the participants incorporated culturally responsive literacy into their classrooms. The findings of this qualitative study align with literature on culturally responsive literacy instruction.*

(Porter, 2019) melakukan penelitian dengan judul *Supply Chain Integration: Does Organizational Culture Matter?* Dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu *As competitive forces intensify, the need for firms to develop a*

flexible organizational structure to leverage supply chain integration practices will increase. The results of this research could provide organizational leaders more insights into increasing supply chain integration efforts and improved firm performance through flexible culture alignment.

2.3 Kerangka Berfikir

(Mustika, 2018) menjelaskan kerangka berfikir ialah model konseptual mengenai bagaimana suatu gagasan berhubungan dengan berbagai masalah dasar.

Pada penelitian ini Kepuasan Kerja ditetapkan menjadi variabel terikat, sedangkan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi beserta Motivasi ditetapkan menjadi variabel bebas. Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh karyawan PT Nov Profab yang bertujuan agar bisa memahami pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam keadaan sehari-hari, manusia tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Hubungan budaya diciptakan oleh masyarakat seperti keluarga, institusi, bisnis, dan negara. Budaya mendefinisikan orang dalam bentuk komunikasi dan tindakan. budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi. Budaya organisasi ialah tradisi, prinsip, nilai serta cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan (Ompusunggu &

Simanjuntak & Riskiana, 2020). Dari berbagai definisi tersebut bisa didefinisikan budaya organisasi ialah guna mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi.

Hasil penelitian menurut (Irviani, 2017) ditemukannya bahwa terdapat hipotesis penelitian yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja dosen bisa di terima, dan budaya organisasi berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan dalam sehari-hari.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tempat kerja adalah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kesan nyaman, aman, tenang, dll. Lingkungan kerja ialah suatu tempat atau kondisi dimana seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta bisa memengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu (Mulyah et al., 2020 & Pranitasari et al., 2018). Dari berbagai pendapat di atas, bisa di tarik kesimpulan lingkungan kerja ialah sebuah tempat atau kondisi dimana seorang individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta bisa memengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

Hasil penelitian (Irviani, 2017) bisa di tarik kesimpulan hipotesis yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja dosen bisa di terima dan lingkungan kerja berdampak secara langsung pada kepuasan kerja dosen. Lingkungan kerja

yang menyenangkan yang mendukung produktivitas karyawan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi bisa dikatakan dorongan kepada karyawan didalam perusahaan supaya bisa bekerja dengan baik dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman antar karyawan. Motivasi ialah sebagai pemuasan bagi seseorang untuk mengambil atau melakukan sebanyak mungkin tindakan atau tugas untuk mencapai kesuksesan dengan penilaian yang terpuji. Motivasi adalah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan (Irviani, 2017 & Mustika, 2018). Dari pendapat para ahli dapat bisa di tarik kesimpulan motivasi ialah energi yang memberi semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan.

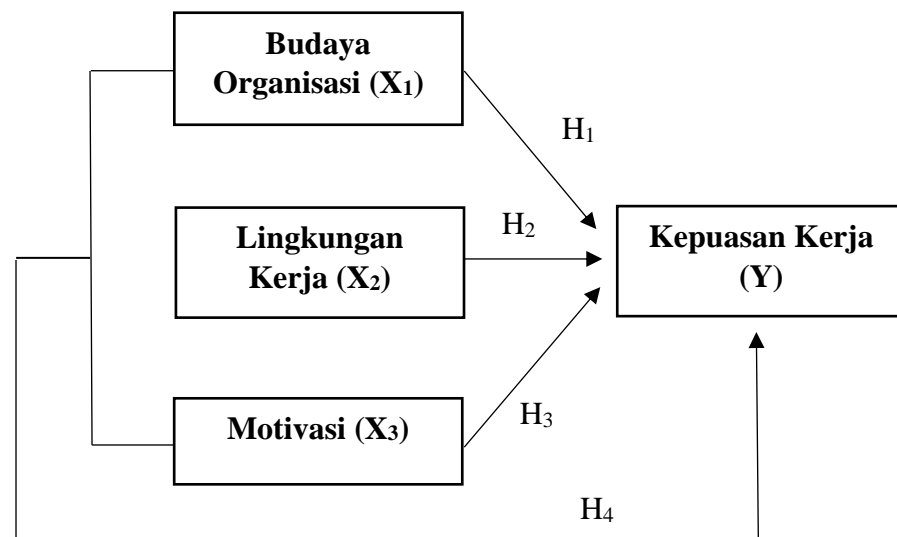
Hasil penelitian menurut (Irviani, 2017) bahwa hipotesis penelitian yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja bisa di terima, dan budaya organisasi berdampak secara tidak langsung pada kepuasan kerja dosen. Sehingga bisa di tarik kesimpulan motivasi berdampak langsung pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi, berpengaruh secara tidak langsung pemberdayaan pada kepuasan kerja dosen melalui kinerja organisasi (sebagai variabel *intervening*)

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya ialah hasil kesimpulan yang ditarik dari perbandingan apa yang disukai karyawan tentang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan, impian dan dilihat sebagai tepat atau benar. Maka dari itu dalam perusahaan jika budaya organisasi, lingkungan kerja baik dan motivasi yang didapatkan pun baik maka karyawan merasa puas dalam bekerja dan hasil pekerjaan tersebut akan baik.

Hasil penelitian menurut (Irviani, 2017) bahwa hipotesis penelitian yang menyebutkan kinerja organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berdampak signifikan pada kepuasan kerja dosen bisa di terima.

Berdasarkan rincian hubungan antar variabel yang relevan, penelitian ini memiliki kerangka pemikiran yang mencerminkan komposisi sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran diatas, H₁, H₂ dan H₃ dilaksanakan uji parsial antara budaya organisasi pada kepuasan kerja, lingkungan kerja pada kepuasan

kerja serta motivasi pada kepuasan kerja. H_4 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari latar belakang, landasan teori serta penelitian terdahulu diajukan hipotesis penelitian yang meliputi :

- H₁: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja Pada PT Nov Profab.
- H₂: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja di PT Nov Profab.
- H₃: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Motivasi pada Kepuasan Kerja Pada PT Nov Profab.
- H₄: Diduga ada pengaruh signifikan diantara Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja di PT Nov Profab.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017, p. 37) mengungkapkan bahwa, metode kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada prinsip-prinsip positif yang dipergunakan dalam menyelidiki populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan mempergunakan alat penelitian, penganalisisan data bersifat statistic/ kuantitatif dan untuk pengujian. Metode ini di buat yang tujuannya guna memahami pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang diperguanakn ialah penelitian kausal, ialah penelitian yang dipergunakan dalam melihat hubungan sebab akibat yang meliputi variable dependen dan independent. Penelitian ini tujuannya guna menafsirkan atau memahami bagaimana sebuah variabel memengaruhi variabel lainnya (Riskiana, 2020). Objek yang dipergunakan ialah PT Nov Profab Batam. Subjek yang dipergunakan ialah Karyawan tetap yang Pt Nov Profab.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini ialah pengembangan dan replika, yakni sebuah penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang sama tetapi dengan periode, variable, objek yang berbeda. Perbedaan ini berada pada perusahaan yang diteliti serta periode waktu dalam melaksanakan penganalisisan (Riskiana, 2020).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian skripsi ini dilaksanakan di PT Nov Profab yang berlokasi di Jl Bawal kav V, Batu Merah, kecamatan batu ampar, kota batam, kepulauan riau. Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan mulai September 2021 hingga Januari 2022.

Jadwal dan tahapan penelitian disajikan berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Keterangan	Bulan																	
	Sep'21		Okt'21				Nov'21				Des'21				Jan'22			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
Survei Identifikasi Masalah	■	■																
Pengumpulan Data Indikator Masalah			■	■	■	■												
Pengumpulan Data							■	■	■	■								
Pembagian Kuisisioner											■	■	■	■				
Pengolahan Data													■	■	■	■		
Analisis dan Pembahasan																	■	■
Kesimpulan dan Saran																	■	■

Sumber: Peneliti (2021)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terbagi atas: objek / subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti guna dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Pada penelitian ini, populasi yang terpilih berjumlah 338 karyawan .

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

(Sugiyono, 2018) menjelaskan karakteristik dan jumlah yang dipunyai populasi tersebut. Jika populasinya banyak, memungkinkan peneliti tidak bisa memahami populasi yang dipergunakan secara menyeluruh, seperti dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, serta dana, sehingga peneliti bisa mempergunakan sampel yang dipilih dari populasi tersebut.

Penelitian ini mempergunakan rumusan slovin dikarenakan dalam pengambilan sampel, jumlahnya diharuskan *representative* supaya hasil penelitian bisa di generalisasi dan penghitungannya tidak membutuhkan table jumlah sampel, tetapi bisa dilaksanakan dengan rumusan sederhana.

Rumus Slovin guna menetapkan sampel yaitu beriktu ini :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir.

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

$$\begin{aligned} n &= \frac{338}{1 + 338 (0,05)^2} \\ &= \frac{338}{1 + 0.845} \\ &= \frac{338}{1,845} \\ &= 183 \end{aligned}$$

Setelah dihitung menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang dipergunakan ialah berjumlah 183 sampel responden.

3.4.3. Teknik *Non Probability Sampling*

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik Sampling Purposive (*Purposive or Judgemental Sampling*) yakni pemilihan sampel yang didasarkan pada seleksi khusus. Peneliti membuat kriteria tertentu siapa yang menjadi informan (Sugiyono, 2012:220). Kriteria yang dimaksud adalah dari 338 populasi yang diambil terdapat dari beberapa departemen yaitu departemen fitter 100 karyawan, departemen welder 100 karyawan, departemen office 38 karyawan dan departemen rigger atau operator 100 karyawan.

3.5 Sumber Data

Ada berbagai macam metode dalam mendapatkan data yang dipakai guna memperoleh berbagai informasi yang sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu (Riskiana, 2020) :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan ataupun dikumpulkan secara langsung dari sumber utama. Contohnya karakteristik responden yang

diberitahukan sendiri oleh respondennya baik dengan pengisian daftar pertanyaan ataupun wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dalam bentuk yang sudah jadi meliputi berbagai publikasi dan telah di kumpulkan orang lain. Dalam penelitian ini dapat diperoleh langsung dari sumbernya. Selain itu data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data kualitatif karena data berwujud selain angka namun ada sedikit data yang berupa kuantitatif seperti jumlah karyawan, usia karyawan, dan lama karyawan sudah bekerja diperusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2018).

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut (Sugiyono, 2018) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada

pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara atau kuesioner (Sugiyono, 2018). Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, pengamatan tidak terbatas pada orang, tetapi juga benda-benda alami lainnya.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk mendapatkan data tentang kualitas bahan baku, proses produksi dan kualitas produk.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi (Ami Jayanti, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko Keyakinan karyawan dalam menghadapi perubahan dan risiko. 2. Perhatian terhadap detail Tingkat perhatian yang diharapkan karyawan dari perhatian, penilaian, dan detail. 3. Orientasi hasil Kebanyakan tutorial berfokus pada kesuksesan daripada teknik dan metode yang digunakan. 4. Orientasi orang Keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya terhadap orang-orang dalam organisasi. 5. Orientasi tim Selama apa pekerjaan dapat diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu. 6. Keagresifan Perilaku yang dimiliki karyawan seperti keaktifan atau dengan kata lain agresif. 7. Stabilitas Selama apa produktivitas organisasi menekankan mempertahankan kekacauan dengan pertumbuhan. 	<i>Likert</i>

Lingkungan Kerja (X2)	Tempat kerja adalah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kesan nyaman, aman, tenang, dll (Mulyah et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat yang bagus bagi karyawan untuk bekerja dengan bebas. 2. Pencahayaan yang tersedia bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. 3. Ventilasi yang baik untuk menjaga udara dalam ruangan tetap bersih tanpa kelembaban atau gangguan. 	<i>Likert</i>
Motivasi (X3)	Motivasi ialah sebagai pemasukan bagi seseorang untuk mengambil atau melakukan sebanyak mungkin tindakan atau tugas untuk mencapai kesuksesan dengan penilaian yang terpuji (Irviani, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan. 2. Karyawan merasa bebas dari bahaya dalam bekerja. 3. Karyawan dan rekan kerja menjaga hubungan baik. 4. Perusahaan menawarkan jam kerja yang baik. 5. Perusahaan menawarkan, menginformasikan dan melatih karyawan. 	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang canggung atau tidak nyaman di mana karyawan melihat pekerjaan mereka (Irviani, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan Kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. 2. Upah Apakah ini bayaran yang tepat yang diterima seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan. 3. Promosi Kesempatan bagi seseorang untuk sukses melalui promosi. Ini menjelaskan pertanyaan apakah ada peluang karir dalam pekerjaan itu. 4. Pengawas 	<i>Likert</i>

		<p>Seseorang yang akan selalu memberi arahan atau tugas untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>5. Rekan kerja Selalu ada kontak dengan seseorang di tempat kerja. Staf dikatakan sangat menyenangkan atau tidak puas.</p>	
--	--	--	--

Tabel 3.3 Operasional Variabel

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel Untuk melihat lebih jauh variasi faktor apa yang terkait dengan variasi faktor lainnya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yang akan diteliti yaitu Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) serta satu variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini:

Sumber : Sugiyono (2012: 94)

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah kegiatan setelah data dari semua responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2018). Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab, peneliti menggunakan metode analisis data sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147).

Statistik deskriptif dapat digunakan jika peneliti hanya ingin menggambarkan data sampel dan tidak ingin menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi tempat sampel diambil.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Tumanggor, 2020) Uji validitas dilakukan untuk menentukan tingkat akurasi data. Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian agar instrument tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kalau dalam objek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner. Jika hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan, maka setiap indikator pertanyaan valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Untuk memperoleh kevalidan butir soal dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel maka butir soal dikatakan valid. r tabel

pada 30 responden adalah $df = N(-2) = (30-2) = 28$ (r tabel = 0.361). Berikut disajikan tabel hasil uji validitas seluruh variabel.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.719	0.361	Valid
2	X1.2	0.506		
3	X1.3	0.668		
4	X1.4	0.665		
5	X1.5	0.421		
6	X1.6	0.452		
7	X1.7	0.525		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (SPSS 25)

Dari Tabel 3.3 Hasil uji validitas budaya organisasi dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan bernilai lebih dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable budaya organisasi adalah valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0.876	0.361	Valid
2	X2.2	0.758		
3	X2.3	0.876		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (SPSS 25)

Dari Tabel 3.4 Hasil uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan bernilai lebih dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keterangan
1	X3.1	0.434	0.361	Valid
2	X3.2	0.463		
3	X3.3	0.563		
4	X3.4	0.746		
5	X3.5	0.510		
6	X3.6	0.491		
7	X3.7	0.420		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (SPSS 25)

Dari Tabel 3.5 Hasil uji validitas motivasi dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan bernilai lebih dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variable motivasi adalah valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.767	0.361	Valid
2	Y.2	0.712		
3	Y.3	0.770		
4	Y.4	0.829		
5	Y.5	0.700		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (SPSS 25)

Dari Tabel 3.7 Hasil uji validitas kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan bernilai lebih dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

3.8.2.2 Uji Reabilitas Data

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012:52).

Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner yang dapat diandalkan, itu akan diuji untuk keandalan kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Kriteria penilaian untuk pengujian reliabilitas adalah (Charlie, 2019):

- A. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- B. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.1 Koefisien Reliabilitas}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas terhadap 30 responden:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.637	> 0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.787	> 0.60	Reliabel
3	Motivasi	0.707	> 0.60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0.809	> 0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (SPSS 25)

Dari Tabel 3.7 Hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliable.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pra-tes, atau tes pendahuluan pada perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, formulir data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari pengumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga kondisi untuk memperoleh data yang tidak dapat dipenuhi atau, begitu prinsipnya *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo, 2012:87).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) penelitian ini memiliki distribusi normal atau abnormal. Nilai residu yang

terdistribusi normal akan membentuk kurva yang jika dijelaskan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012:61).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika : Nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z \text{ table}$: atau menggunakan Nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012:62).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh ada korelasi atau hubungan sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen yang membentuk persamaan. Jika model persamaan tersebut terjadi, gejala multikolinieritas itu berarti bahwa sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012:87).

Gejala multikolinearitas dapat diidentifikasi melalui uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang terbentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adalah menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF), caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut (Wibowo, 2012:87).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas yang berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini juga dapat diartikan bahwa dalam model ada varian dari ketimpangan residual dalam pengamatan model regresi. Tes heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala-gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode *Barlet* dan *Rank Spearman* atau Uji *Spearman's rho* metode grafik Park Gleyser.

Uji heteroskedastisitas akan digunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Berganda

Model regresi berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang dapat dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat menentukan nilai estimasi atau prediksi nilai masing-masing variabel independen terhadap dependen variabel jika suatu kondisi terjadi (Wibowo, 2012:126). Regresi linier berganda di notasi sebagai berikut :

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

Sumber : (Wibowo, 2012)

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta/parameter intercept $X_1 \dots X_n$ = variabel independen ke-i

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Motivasi

e = *Error disturbance*

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini adalah

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan bersama dengan mengetahui jumlah atau persentase kontribusi pengaruh variabel independen dalam model regresi yang secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas (Wibowo, 2012:135). Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat). Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.3 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012:136)

Keterangan

R^2 = Koefisien Determinasi

rx_1y_1 = Korelasi Variabel x_1 dengan y

rx_2y_2 = Korelasi Variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = Korelasi Variabel x_1 dengan variabel x_2

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi (Wibowo, 2012).

Hipotesis penelitian sering disebut juga sebagai hipotesis *alternative*, ini merupakan pernyataan dari apa yang diharapkan akan terjadi dan bukan dari apa yang diharapkan tidak akan terjadi.

Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut (Wibowo, 2012);

- a) Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
- b) Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_a .

- c) Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
- d) Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nul.

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen,

Rumus T hitung adalah :

$$T = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Rumus 3.4 T hitung

Sumber : (Anwar Sanusi, 2011)

Keterangan :

T = Nilai T

R = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut (Anwar Sanusi, 2011) adalah:

Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ artinya bahwa variabel budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan berpengaruh tidak signifikan.

- H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t table artinya bahwa variabel budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan berpengaruh signifikan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $<$ t table artinya bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan berpengaruh tidak signifikan.
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t table artinya bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan berpengaruh signifikan.

Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $<$ t table artinya bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan karyawan berpengaruh tidak signifikan.
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t table artinya bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan karyawan berpengaruh signifikan.

3.9.1 Uji t

Uji t ini adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan rata-rata dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan (Wibowo, 2012). Uji ini sekaligus melihat manakah rata-rata yang lebih tinggi, jika ada perbedaan tersebut. Tipe yang digunakan untuk uji ini adalah data berskala interval atau rasio.

Secara matematis rumus ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Keterangan :

- t = Nilai signifikan (t hitung) yang nantinya dibandingkan dengan t tabel
 r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya sampel

3.9.2 Uji F

Uji F disebut juga dengan uji ANOVA, yaitu *Analysist of Variance*. Kegunaan uji f hampir sama dengan uji t, yaitu untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data. Namun perbedaannya hanya pada kelompok datanya, dimana pada uji f kelompok data yang diuji dapat lebih dari dua kelompok (Wibowo, 2012). Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi
 n = Jumlah data
 k = Jumlah Variabel independen

