

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Deskriptif data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja adalah variabel Y, lingkungan fisik kerja adalah variabel X1, dan budaya kerja adalah variabel X2.

1. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Data kepuasan kerja didapat melalui rekapan data penilaian kepuasan kerja karyawan di PT Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur. Hasil penelitian menyebutkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja berada antara 38 (nilai terendah) sampai dengan 86 (nilai tertinggi).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 48, banyaknya kelas interval 6,63 dan dibulatkan menjadi 7 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 51$ serta panjang kelas adalah 6,86 dibulatkan menjadi 7.

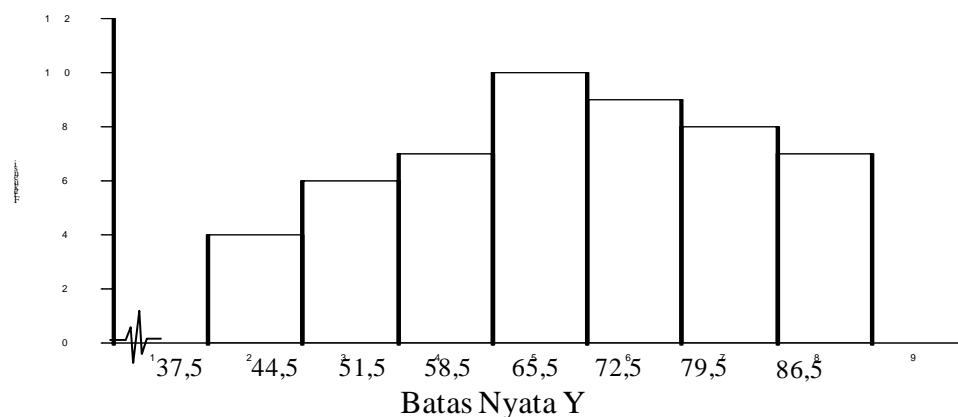
Tabel IV.1
Tabel Frekuensi Kepuasan kerja

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 38 - 44 | 37.5 | 44.5 | 4 | 7.8% |
| 45 - 51 | 44.5 | 51.5 | 6 | 11.8% |
| 52 - 58 | 51.5 | 58.5 | 7 | 13.7% |

| | | | | | | |
|--------|---|----|------|------|----|-------|
| 59 | - | 65 | 58.5 | 65.5 | 10 | 19.6% |
| 66 | - | 72 | 65.5 | 72.5 | 9 | 17.6% |
| 73 | - | 79 | 72.5 | 79.5 | 8 | 15.7% |
| 80 | - | 86 | 79.5 | 86.5 | 7 | 13.7% |
| Jumlah | | | | | 51 | 100% |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 7. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 10 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 58-65 sebesar 19,6%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 4 responden berada kelas pertama yaitu pada rentang 38-44 sebesar 7,8%.

Dari tabel distribusi Y di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 58,5–65,5 sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 37,5-44,5.

Tabel IV.2
Rata – rata Hitung Skor Indikator Kepuasan kerja

| Variabel | Kepuasan Kerja | | | |
|---------------|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| | Pekerjaan Itu Sendiri | Kesempatan Promosi | Dukungan Rekan Kerja | Kualitas Supervisi |
| Σ Soal | 4 | 5 | 5 | 4 |
| Skor | 730 | 906 | 908 | 715 |
| Rata-Rata | 182,5 | 181,2 | 181,6 | 178,8 |
| Persentase | 25,21% | 25, 03% | 25,08% | 24,69% |

2. Lingkungan fisik kerja

Data lingkungan fisik kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 19 pernyataan oleh 51 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 34 dan skor tertinggi 89.

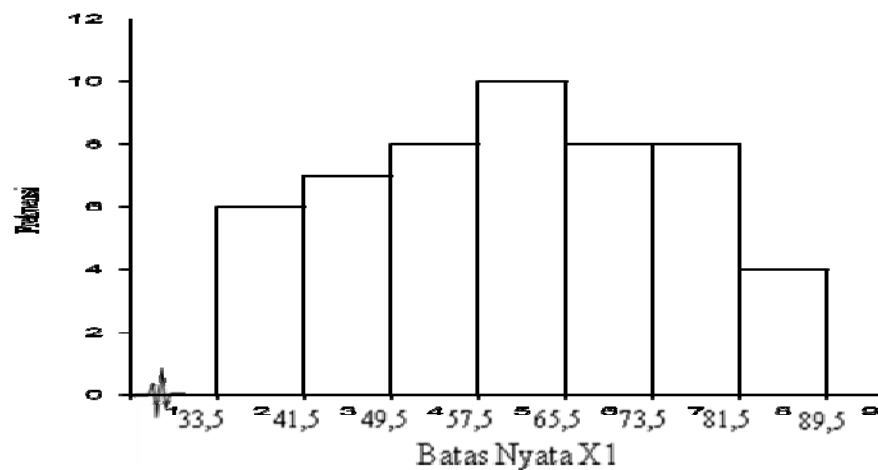
Distribusi data lingkungan fisik kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 55, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,63 yang dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K= 1 + 3,3 \text{ Log } n$). Dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 7,857 yang dibulatkan menjadi 8. Data selengkapnya tentang lingkungan fisik kerja dapat dilihat dalam tabel IV.2 distribusi frekuensi lingkungan fisik kerja sebagai berikut:

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Lingkungan fisik kerja

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 34 - 41 | 33.5 | 41.5 | 6 | 11.8% |
| 42 - 49 | 41.5 | 49.5 | 7 | 13.7% |
| 50 - 57 | 49.5 | 57.5 | 8 | 15.7% |
| 58 - 65 | 57.5 | 65.5 | 10 | 19.6% |
| 66 - 73 | 65.5 | 73.5 | 8 | 15.7% |
| 74 - 81 | 73.5 | 81.5 | 8 | 15.7% |
| 82 - 89 | 81.5 | 89.5 | 4 | 7.8% |
| Jumlah | | | 51 | 100% |

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel lingkungan fisik kerja yaitu 10 terletak pada interval kelas keempat yakni 58-65 dengan frekuensi relatif sebesar 19,6%. Dan frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval kelas pertama yaitu pada rentang 82-89 sebesar 7,8%.

Untuk mempermudah penafsiran data lingkungan fisik kerja maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.2
Gambar Histogram Lingkungan fisik kerja (variabel X1)

Berdasarkan gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel lingkungan fisik kerja berada pada kelas keempat dengan batas nyata 57,5-65,5. Sedangkan frekuensi terendah berada pada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 81,5-89,5.

Tabel IV.4
Rata – rata Hitung Skor Sub Indikator Lingkungan kerja

| Variabel | Lingkungan Kerja | | | | |
|---------------|------------------------|-----------------|-------------|------------------------------------|------------|
| Indikator | Lingkungan Fisik Kerja | | | | |
| Sub Indikator | Tata Ruang | Sirkulasi Udara | Pencahayaan | Fasilitas dan Alat Bantu Pekerjaan | Kebersihan |
| Σ Soal | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Skor | 803 | 501 | 534 | 601 | 662 |
| Rata-Rata | 161 | 167 | 178 | 150 | 165,4 |
| Persentase | 19,60% | 20,30% | 21,70% | 18,30% | 20,15% |

3. Budaya Kerja

Data budaya kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 15 pernyataan oleh 51 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 32 dan skor tertinggi 73.

Distribusi data budaya kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 41, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,83 yang dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$). Dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 5,86 yang dibulatkan menjadi 6.

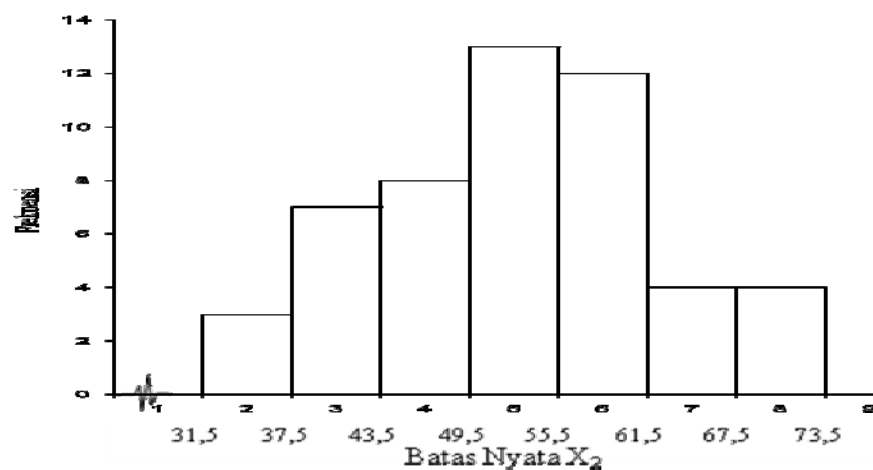
Data selengkapnya tentang budaya kerja dapat dilihat dalam tabel IV.4 distribusi budaya kerja sebagai berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Budaya kerja

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 32 - 37 | 31.5 | 37.5 | 3 | 5.9% |
| 38 - 43 | 37.5 | 43.5 | 7 | 13.7% |
| 44 - 49 | 43.5 | 49.5 | 8 | 15.7% |
| 50 - 55 | 49.5 | 55.5 | 13 | 25.5% |
| 56 - 61 | 55.5 | 61.5 | 12 | 23.5% |
| 62 - 67 | 61.5 | 67.5 | 4 | 7.8% |
| 68 - 73 | 67.5 | 73.5 | 4 | 7.8% |
| Jumlah | | | 51 | 100% |

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel budaya kerja yaitu 17 terletak pada interval kelas keempat yakni 50-55 dengan frekuensi relatif sebesar 25,5%. Dan frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas kesatu yaitu pada rentang 32-37 sebesar 5,9%.

Untuk mempermudah penafsiran data budaya kerja maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.3
Gambar Histogram Budaya kerja (variabel X2)

Berdasarkan gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel budaya kerja berada pada kelas keempat dengan batas nyata 49,5-55,5. Sedangkan frekuensi terendah berada pada pada kelas kesatu dengan batas nyata 31,5-37,5.

Untuk data budaya kerja berdasarkan rata – rata nilai sub indikator adalah:

Tabel. IV. 6
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Budaya kerja (Variabel X2)

| Variabel | Budaya kerja | | | | |
|----------------------|-------------------------|---------------|-------------------------|--------------|------------------|
| Indikator | Perilaku Pegawai | | | | |
| Sub Indikator | Rajin | Teliti | Bertanggungjawab | Jujur | Kerjasama |
| Σ Soal | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| Skor | 803 | 501 | 534 | 601 | 662 |
| Rata-Rata | 161 | 167 | 178 | 150 | 165,5 |
| Persentase | 19.6% | 20.3% | 21.7% | 18.3% | 20,15% |

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

**Tabel IV.7 Uji Nilai Kolmogorov-Smirnov
Test of Normality**

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepuasan Kerja | .077 | 51 | .200 [*] | .972 | 51 | .276 |
| Lingkungan Kerja | .080 | 51 | .200 [*] | .973 | 51 | .292 |
| Budaya Kerja | .076 | 51 | .200 [*] | .981 | 51 | .604 |

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai (Y), lingkungan fisik kerja (X_1), budaya kerja (X_2), dan signifikansi residualnya adalah 0,200; 0,200; 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data H_0 diterima artinya galat taksiran berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistic.

Hasil uji normalitas pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan fisik kerja sebesar 0,292, budaya kerja sebesar 0,604 dan kepuasan kerja sebesar 0,276. Jadi variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk

memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova. Uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV.8 Uji Linieritas
Hasil Uji Linieritas Variabel (X1) dengan Y
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja | Between Groups | (Combined) | 7277.510 | 39 | 186.603 | 2.458 | .056 |
| | | Linearity | 2558.791 | 1 | 2558.791 | 33.709 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 4718.718 | 38 | 124.177 | 1.636 | .193 |
| | Within Groups | | 835.000 | 11 | 75.909 | | |
| Total | | | 8112.510 | 50 | | | |

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya lingkungan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear.

Hasil Uji Linieritas Variabel (X2) dengan Y

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja * Budaya Kerja | Between Groups | (Combined) | 4777.126 | 29 | 164.728 | 1.037 | .473 |
| | | Linearity | 1890.676 | 1 | 1890.676 | 11.904 | .002 |
| | | Deviation from Linearity | 2886.451 | 28 | 103.088 | .649 | .859 |
| Within Groups | | | 3335.383 | 21 | 158.828 | | |
| Total | | | 8112.510 | 50 | | | |

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,002 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05

maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya budaya kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear

Berdasarkan tabel di atas uji linieritas antara lingkungan fisik kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel *F deviation from linearity* sebesar 1,636 dengan tingkat signifikansi 0,193 Sedangkan uji linieritas antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel *F deviation from linearity* sebesar 0,649 dengan tingkat signifikansi 0,859. Karena nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

**Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan fisik kerja (X1) | .869 | 1.150 |
| | Budaya Kerja (X2) | .869 | 1.150 |

a Dependent Variable: Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10. Dari tabel di atas dapat diketahui kedua variabel independent memiliki nilai Tolerance sebesar 0,869 berada di atas 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,150 jauh dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan data model ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Agar dapat mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan uji *Glejser* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.10 Uji Glejser

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.457 | 5.004 | | 2.690 | .010 |
| | Lingkungan fisik kerja (X1) | -.072 | .061 | -.179 | -1.178 | .245 |
| | Budaya Kerja (X2) | -.024 | .092 | -.040 | -.262 | .794 |

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser nilai t statistik dari variabel lingkungan fisik kerja diperoleh nilai Sig. 0,245 > 0,05 dan variabel budaya kerja diperoleh hasil nilai Sig. 0,794 > 0,05. Karena nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.11 Persamaan Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.728 | 8.579 | | 2.067 | .044 |
| | Lingkungan fisik kerja (X1) | .390 | .104 | .445 | 3.730 | .001 |
| | Budaya Kerja (X2) | .425 | .158 | .322 | 2.695 | .010 |

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,728 + 0,390X_1 + 0,425X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut diperoleh konstanta sebesar 17,728 hal ini berarti tanpa adanya variabel independen kepuasan kerja sudah mencapai 17,728. Selanjutnya koefisien regresi lingkungan fisik kerja sebesar 0,390 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai lingkungan fisik kerja sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,390 dan setiap penurunan nilai lingkungan fisik kerja sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,390. Kemudian nilai budaya kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai budaya kerja sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap maka, kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,425 dan setiap penurunan nilai budaya kerja sebesar 1 poin

dengan asumsi variabel lain tetap, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,425

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel. IV.12 Uji t

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.728 | 8.579 | | 2.067 | .044 |
| | Lingkungan fisik kerja (X1) | .390 | .104 | .445 | 3.730 | .001 |
| | Budaya Kerja (X2) | .425 | .158 | .322 | 2.695 | .010 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari lingkungan fisik kerja sebesar 3,730 dan nilai t_{tabel} dicari pada tabel statistika pada signifikansi 0,05 dengan $df = 51 - 2 - 1 = 48$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,677.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari lingkungan fisik kerja (3,730) > t_{tabel} (1,677) jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu lingkungan fisik kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu berdasarkan hasil output, diperoleh t_{hitung} dari budaya kerja sebesar 2,695 dan nilai t_{tabel} 1,677. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari budaya kerja (2,695) > t_{tabel} (1,677) jadi hipotesis nol ditolak,

kesimpulannya yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

Tabel. IV.13 Uji F

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3288.626 | 2 | 1644.313 | 16.362 | .000 ^a |
| | Residual | 4823.884 | 48 | 100.498 | | |
| | Total | 8112.510 | 50 | | | |

a Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Lingkungan fisik kerja (X1)

b Dependent Variable: Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 16,362. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $51-2-1 = 48$. Didapat F_{tabel} adalah 3,19.

Dapat diketahui $F_{hitung} (16,362) > F_{tabel} (3,19)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan lingkungan fisik kerja dan budaya kerja secara serentak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

**Tabel IV.14 Koefisien Determinasi
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .637 ^a | .405 | .381 | 10.025 |

a Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Lingkungan fisik kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai R square adalah 0,405 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu lingkungan fisik kerja dan budaya kerja diterangkan dengan model persamaan sebesar 40,5% sisanya 59,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model persamaan regresi ini.

C. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti, didapat hasil persamaan regresi berganda diketahui bahwa lingkungan fisik kerja dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,405 yang artinya pengaruh variabel independen lingkungan fisik kerja dan budaya kerja dengan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 40,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Berdasarkan uji simultan dapat diketahui bahwa secara bersama-sama lingkungan fisik kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 16,362 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,19 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan lingkungan fisik kerja dan budaya kerja secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai R sebesar 0,637; hal ini berarti hubungan lingkungan fisik kerja dan budaya kerja secara simultan dengan kepuasan kerja adalah 0,637. Korelasi tersebut dapat digolongkan korelasi yang kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan fisik kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan, semakin baik lingkungan fisik kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Budaya kerja juga memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan, semakin positif budaya kerja para karyawan semakin tinggi kepuasan kerja yang dapat dihasilkan karyawan. Dan apabila lingkungan fisik kerja dan budaya kerja semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari kesalahan, karena peneliti memahami dengan baik keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Peneliti menyadari hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan karena karakteristik tiap responden antara perusahaan atau tempat penelitian yang satu dengan yang lainnya berbeda satu sama lain.
2. Masih banyak sekali faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Askes (Persero) Cabang Jakarta Timur yang tidak dapat peneliti analisis karena keterbatasan peneliti baik dalam waktu, tenaga maupun biaya dalam melakukan penelitian.
3. Dalam penelitian ini peneliti meneliti seluruh karyawan tetapi belum dapat diasumsikan bahwa seluruh pegawai memiliki indikasi lingkungan fisik kerja maupun budaya kerja yang tinggi melainkan penelitian ini hanya sebagai gambaran saja.