

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupannya, masyarakat tentu membutuhkan sebuah informasi. Informasi tersebut bisa didapatkan dari berbagai macam sumber dan media komunikasi. Ada 3 (tiga) jenis media yang beredar, yaitu media cetak, media audio, media visual, dan media audiovisual. Seiring dengan perkembangan jaman, media cetak seperti majalah dan koran kini mulai turun popularitasnya. Masyarakat kini lebih memilih untuk mengakses media visual ataupun audiovisual secara elektronik. Perusahaan media cetak tentu perlu bekerja lebih keras untuk dapat tetap bertahan di industri ini. Kondisi ini tentu menjadi beban tersendiri bagi para karyawan yang bekerja dalam industri media cetak. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawannya agar para karyawan tetap bisa bekerja secara optimal walaupun dalam kondisi yang tidak stabil ini.

Karyawan menjadi faktor penting dalam perusahaan, karena karyawan menjadi salah satu sumber dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, yang disebut sumber daya manusia. Berdasarkan alasan tersebut, pihak manajemen dalam tiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimiliki agar mereka dapat memberikan kinerja yang optimal.

Rivai (2004: 81) mengungkapkan, bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan, apapun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia.

Secara umum, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan yang didapat dari hasil kesimpulan atas perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. (Melani, 2011). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Vroom dalam Badjuri (2009) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Perbedaan tingkat kepuasan antar individu dalam organisasi disebabkan adanya perbedaan pada sifat atau karakter dan budaya masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya.

Problematika ketidakpuasan kerja ini dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk pada karyawan di PT. Dian Digital Media, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang media cetak. PT. Dian Digital Media adalah salah satu

anak perusahaan dari penerbit PT. Dian Karya, yang memproduksi beberapa majalah, antara lain majalah “PC Media” yang mengulas seputar hal yang berkaitan dengan teknologi informasi, majalah “MobilMotor” yang memberikan informasi seputar dunia otomotif, dan majalah “Perkawinan” yang mengulas berbagai informasi lengkap seputar hal yang menyangkut pernikahan, dari mulai persiapan pernikahan, hingga tips tentang pernikahan harmonis.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di PT. Dian Digital Media. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pada saat pra riset untuk memastikan bahwa terdapat masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan di PT. Dian Digital Media. Hasil penyebaran kuisisioner pra riset dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset

No.	INDIKATOR KEPUASAN KERJA	STP	TP	KP	P	SP
1.	Gaya Kepemimpinan	0%	23,33%	54,44%	11,11%	11,11%
2.	Hubungan Sosial Dengan Rekan Kerja	0%	13,33%	16,67%	50%	20%
3.	Kebijakan Perusahaan	5,55%	50%	38,9%	5,55%	0%
4.	Kejelasan Peran	0%	22,22%	55,55%	16,67	5,55%
5.	Kelayakan Gaji Pokok	13,33%	33,33%	50%	3,33%	0%
6.	Kesempatan Mengembangkan Karir	13,33%	33,33%	30%	20%	3,33%

7.	Kesesuaian Tunjangan	0%	50%	38,89%	11,11%	0%
8.	Pembagian Tugas	0%	22,22%	61,11 %	16,67%	0%
9.	Ruang Dan Fasilitas Kerja	0%	0%	5,55%	22, 22%	72,22%
10.	Tanggung Jawab Kerja	5,55%	5,55%	72, 22%	5,55%	11,11%

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Keterangan:

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

KP = Kurang Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Berdasarkan tabel 1.1, faktor terbesar yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah faktor tanggung jawab kerja, sedangkan faktor terbesar kedua yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah pembagian tugas. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan di PT. Dian Digital Media merupakan salah satu masalah bagi perusahaan. Seorang karyawan yang tidak puas selama bekerja akan merugikan perusahaan karena mereka cenderung akan bekerja semaunya dan tidak maksimal karena merasa hak nya tidak terpenuhi. Hal inilah yang kemudian akan menghambat perusahaan dalam mencapai targetnya (Melani, 2011).

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat merasakan kepuasan kerja, sehingga mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009: 17), karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan

aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, gaji, dan promosi. Ketiga faktor pertama termasuk dalam dimensi lingkungan kerja. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi adalah budaya organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (Wursanto, 2003: 301). Lingkungan kerja fisik meliputi segala macam kondisi atau bentuk fisik yang terlibat dalam suatu pekerjaan, seperti contohnya ruang kantor, yang meliputi tata ruang dan berbagai fasilitas yang disediakan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang melibatkan psikis atau bathin seorang karyawan, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, maupun hubungan dengan sesama karyawan lainnya. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan dapat memberikan kepuasan psikologis.

Budaya organisasi menunjukkan cara karyawan bekerja dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan. Budaya secara sederhana juga dapat diartikan suatu kebiasaan, sehingga pengertian budaya organisasi menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi (Sunarso, 2011). Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, khas, dan tidak selalu sama dengan budaya organisasi lainnya. Seperti di PT. Dian Digital Media sendiri, mereka memiliki budaya untuk selalu tepat waktu, dan

menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Para karyawan sering melakukan kegiatan bersama di dalam maupun di luar kantor, dan selalu menikmati bersama hasil yang didapat dari para klien.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, masalah ketidakpuasan kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja seorang karyawan di sebuah perusahaan (Suwartini dan Marlina, 2008). Lamanya waktu bekerja (masa kerja) seorang karyawan pun ikut turut andil dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang telah lama bekerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang baru bekerja beberapa tahun atau mungkin beberapa bulan saja, karena mereka sudah lebih mengenal pekerjaannya, sudah merasa nyaman, dan kurang ingin mencari pekerjaan yang lain lagi (Doering et al, 2009).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Masa Kerja sebagai variabel kontrol pada PT. Dian Digital Media”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Dian Digital Media adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media?
2. Apakah lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media?
3. Apakah budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media?
4. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Dian Digital Media adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan masa kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.

3. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT. Dian Digital Media.

Memberikan informasi dan gambaran mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan masa kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Dian Digital Media, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, masa kerja, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda, yang akan sangat berpengaruh pada kondisi karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang memadai dan dapat menunjang pekerjaannya, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja akan dikategorikan kondusif atau sesuai apabila setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Terdapat beberapa definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Sihombing (2007: 179), “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi”. Tidak jauh berbeda dengan pendapat Sihombing, Supardi (2011: 208) mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja”.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan juga dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Field-man (2007: 179), menyatakan bahwa "antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi". Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka dapat dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh As'ad S.U (dalam Triningsih, 2006:13) :

"Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mencapai tujuan kepuasan".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja, baik fisik maupun non fisik.

2.1.1.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja cenderung berbeda-beda, namun secara umum, terdapat persamaan dalam dimensi lingkungan kerja. Wursanto (2005: 287) menyatakan bahwa secara garis besar, dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja (Wursanto, 2005:287). Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan diluar kondisi fisik perusahaan, yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2005: 288). Menurut Sedarmayanti (dalam Vemmylia, 2008: 33), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Senada dengan pendapat Wursanto, Sedarmayanti (dalam Vemmylia, 2008: 32-33) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Secara lebih detail, Sedarmayanti (dalam Vemmylia, 2008: 33) menjelaskan tentang faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja fisik, antara lain:

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna

- e. Ruang kerja
- f. Kebersihan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan. Cahaya yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai. Selain cahaya, tingkat temperatur atau suhu udara juga memberi pengaruh yang berbeda bagi masing-masing karyawan. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi pada luar tubuh.

Setiap pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat. Terdapat tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Hal lain yang juga perlu diperhatikan adalah penataan warna di tempat kerja. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Warna juga memiliki pengaruh besar berupa rangsangan terhadap perasaan manusia.

Setiap karyawan memerlukan ruang kerja yang ideal ketika melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Ruang kerja yang sempit tentunya akan mengganggu aktivitas bekerja dan membuat karyawan tidak merasakan kenyamanan. Manajemen dalam perusahaan perlu memperhatikan ruang kerja bagi karyawannya dan menyesuaikan ruang kerja dengan jumlah karyawan yang ada. Dalam rangka menjaga agar kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan nyaman, maka perlu diperhatikan adanya tempat kerja yang bersih. Kebersihan di tempat kerja cenderung menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi perasaan serta perilaku karyawan dalam bekerja.

Menurut Sumaatmadja (dalam Bintoro, 2010: 15), lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Lingkungan Alam
- b. Lingkungan Sosial
- c. Lingkungan Budaya

Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan sosial merupakan individu atau masyarakat sekitar dan segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia, yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya, antara lain peraturan, desain tata ruang, dan desain peralatan.

Berdasarkan definisi dan dimensi lingkungan kerja, maka kesimpulan yang dapat diambil, lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja, baik secara fisik maupun non fisik.

2.1.2 Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Namun dalam penelitian ini akan digunakan istilah *organization culture* (budaya organisasi). Budaya organisasi dianggap penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Terdapat beberapa definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Moeljono (2003: 17) yang menyatakan bahwa “budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan”.

Schein (dalam Suwanto & Koeshartono, 2009: 2), mendefinisikan “budaya organisasi adalah pola asumsi dasar, temuan, atau pengembangan

kelompok yang bekerja cukup baik dalam mengatasi masalah, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru”.

Sedangkan menurut Amnuai (dalam Tika 2006: 4), mendefinisikan “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wheelen dan Hunger (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 166), yang mendefinisikan “budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya”.

Hampir mirip dengan pendapat Wheelen dan Hunger, Robbins dan Judge (2007: 511) mendefinisikan “*organization culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Dalam arti bebas, sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, budaya organisasi merupakan himpunan dari sistem makna bersama yang dianut oleh setiap anggota dan diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi.

Pendapat mengenai definisi budaya organisasi juga dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2007: 515), yang mendefinisikan “*organization culture is a cognitive framework consisting of attitudes, values, behavioral norms, and expectations shared by organization members*”. Dalam arti bebas, pemahaman penting yang terdiri dari nilai, sikap, norma, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Berbeda dengan pendapat Greenberg dan Baron, Glaser (dalam Koesmono, 2005: 167) mendefinisikan “budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi”. Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan, budaya organisasi merupakan pola-pola dari pemahaman penting yang dimiliki setiap anggota organisasi dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi dan pengaruh yang esensial bagi organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa tokoh yang mengemukakan fungsi budaya organisasi, diantaranya Suwanto dan Koeshartono (2009: 10), yang membagi fungsi budaya organisasi menjadi lima, yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Berbeda dengan Suwanto dan Koeshartono, Kreitner dan Kinicki (dalam Tika, 2006: 13) membagi fungsi budaya organisasi menjadi empat, yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Mirip dengan pendapat Kreitner dan Kinicki, Wheelen dan Hunger (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 170) juga membagi fungsi budaya organisasi menjadi empat, yaitu:

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja.
2. Mengembangkan kekuatan pribadi dengan perusahaan.
3. Membantu stabilitas perusahaan sebagai sistem sosial.
4. Menjadi pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Schein (dalam Tika, 2006: 13) membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pengembangannya, yaitu:

1. Dalam fase awal pertumbuhan organisasi, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan, kelompok, atau organisasi lain.
2. Dalam fase pertengahan hidup organisasi, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan budaya organisasi.

Pendapat mengenai fungsi budaya organisasi juga dikemukakan oleh Parsons dan Marton (dalam Tika, 2006: 13), yang membagi fungsi budaya organisasi menjadi dua, yaitu:

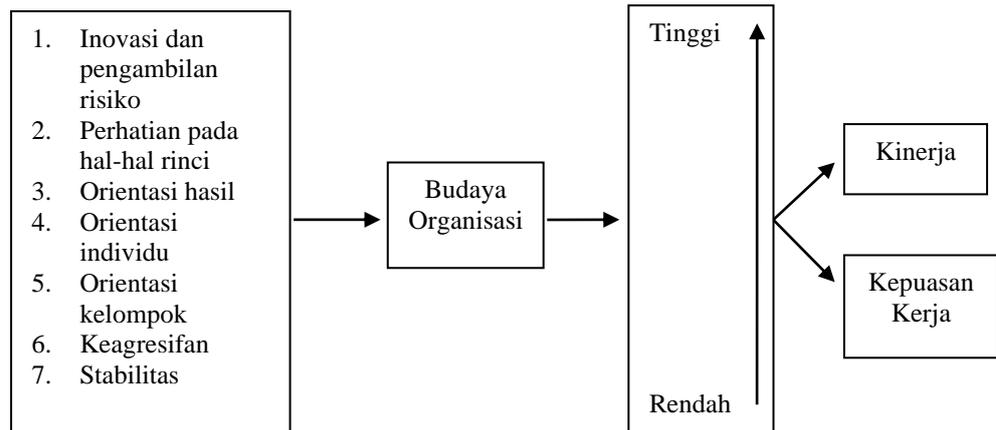
1. Memecahkan masalah-masalah pokok dalam proses *survival* suatu kelompok.
2. Mempengaruhi adaptasi terhadap lingkungan eksternal serta proses integrasi internal.

2.1.2.2 Dimensi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2007: 511-512) mengemukakan tujuh dimensi budaya organisasi, yang merupakan karakteristik dan elemen yang membentuk budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi tersebut kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi kelompok
6. Keagresifan
7. Stabilitas

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1

Ilustrasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja.

Sumber: Robbins dan Judge (2007: 533).

Berbeda dengan pendapat Robbins dan Judge, Buchanan dan Huczyski (dalam Koesmono, 2005: 168) mengemukakan lima dimensi budaya organisasi, yaitu:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Pendapat.
4. Sikap.
5. Norma.

Nilai dan kepercayaan merupakan dua faktor esensial yang menjadi dimensi budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2007: 108), nilai adalah suatu hal spesifik yang memiliki arti penting bagi individu maupun kelompok. Menurut Robbins dan Judge (2007: 392), kepercayaan adalah ekspektasi positif terhadap beberapa hal yang diyakini benar.

Dimensi budaya organisasi juga meliputi pendapat, sikap, dan norma. Menurut Efendi (dalam <http://digilib.petra.ac.id>), pendapat adalah respon yang diberikan komunikan terhadap komunikator yang sebelumnya memberi stimulus berupa pernyataan.

Menurut Robbins (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 50), sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak, tentang objek atau peristiwa. Menurut Robbins dan Coutler (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 50), norma adalah pedoman-pedoman yang diterima dan diikuti oleh anggota dari sebuah kelompok.

Teori mengenai dimensi budaya organisasi juga dikemukakan oleh Deal dan Kennedy (dalam Tika, 2006: 16-17), yang membagi dimensi budaya organisasi menjadi lima, yaitu:

1. Lingkungan usaha
2. Nilai
3. Pahlawan
4. Ritual
5. Jaringan budaya

Berdasarkan definisi, fungsi, dan dimensi budaya organisasi, maka kesimpulan yang dapat diambil, budaya organisasi adalah pemahaman penting dari nilai, kepercayaan, pendapat, sikap, dan norma yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

2.1.3 Masa Kerja

Masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja pada saat ini. Diasumsikan bahwa semakin lama seseorang bekerja, pengalamannya semakin luas atau semakin banyak. Lama kerja berkaitan erat dengan pengalaman-pengalaman yang didapat selama menjalankan pekerjaannya.

Bila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, dan sebaliknya bila masa kerja rendah maka kepuasan kerja akan rendah pula. Hal ini berarti keduanya berkaitan secara positif. Seseorang yang telah bekerja sekian lama akan mampu melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaannya sehingga dapat mencapai kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins, dalam Syamsu Aprizal dkk, 2008). Hal ini sejalan dengan Doering et al (2009) yang menyatakan bahwa karyawan yang sudah lama bekerja memiliki kecenderungan lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja.

Menurut Lestari dan Bachtiar (2007) “masa kerja dapat didefinisikan sebagai banyaknya atau lamanya waktu yang diperoleh dan didapatkan oleh seseorang dalam bekerja mulai kapan seseorang tersebut terdaftar di suatu tempat dimana seseorang tersebut bekerja”. Sejak awal karyawan masuk dan bekerja di suatu organisasi maka itu merupakan awal tahun dari masa kerjanya. Karyawan yang masa kerjanya lama maka akan mendapat banyak pengalaman dari pekerjaan yang dilakukannya.

Sependapat dengan Lestari dan Bachtiar, menurut pendapat Siagian (2008) “masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada

masing-masing pekerjaan atau jabatan”. Dan menurut Alwi (dalam Koesindratmono dan Septarini, 2011) “masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya”. Dalam hal ini, masa kerja bisa diukur dengan berapa tahun ia telah bekerja dan mendapatkan pengalaman dari pekerjaannya tersebut.

Sedangkan menurut Martoyo (dalam Koesindratmo dan Septarini, 2011) “masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya”. Maksudnya adalah orang-orang yang telah berpengalaman karena masa kerja yang dimilikinya lebih banyak dibanding karyawan lain maka ia dapat mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan yang diberikan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang lebih berkualitas. Keterampilan yang lebih berkualitas dapat dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (dalam Widodo, 2006) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para bawahan memandang pekerjaan mereka”.

Menurut Hasibuan (dalam Paripurna, 2013) “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang relatif, yang berarti berbeda orang maka akan berbeda juga tingkat kepuasannya. Hal ini dikarenakan kebutuhan, harapan, dan ekspektasi seseorang berbeda-beda.

Porter (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 23), mendefinisikan:

Kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas.

Menurut Robbins (2008), “kepuasan kerja sebagai cerminan tenaga kerja terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya”. Kepuasan kerja digunakan sebagai penilai bagi pekerja dalam mengukur seberapa jauh pekerjaan mereka dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap dirinya.

Menurut pendapat Luthans (2006) “kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah rasa nyaman atau kebahagiaan, dan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan.

2.1.4.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Robbins dan Judge (2007: 80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Promosi.

- d. Pengawasan.
- e. Rekan kerja.

Secara umum, seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya. Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung lebih disukai oleh karyawan dibandingkan pekerjaan yang rutin dan membosankan.

Setiap perusahaan tentu memiliki standar gaji yang berbeda-beda, tergantung dari kondisi dan kebijakan perusahaan. Seseorang cenderung mencari perusahaan atau tempat bekerja yang memberikan gaji relatif tinggi. Salah satu alasan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya antara lain karena faktor gaji yang diberikan. Maka dari itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Setiap karyawan cenderung menginginkan pengembangan karir ketika bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan akan merasakan kepuasan ketika naik jabatan, begitu juga sebaliknya, seorang karyawan yang selama bertahun-tahun tidak mendapatkan kenaikan jabatan akan merasakan ketidakpuasan, bahkan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan baru.

Pengawasan yang dilakukan atasan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Terdapat beberapa metode pengawasan yang dilakukan oleh seorang atasan, antara lain atasan yang mengadakan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya. Rekan kerja juga memiliki pengaruh

terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan yang tidak nyaman dengan rekan kerjanya cenderung merasakan ketidakpuasan dalam bekerja

Hampir mirip dengan pendapat Robbins dan Judge, Luthans (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 23) membagi dimensi kepuasan kerja menjadi enam, yaitu:

1. Pembayaran.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi.
4. Supervisi.
5. Kelompok kerja.
6. Kondisi kerja.

Berbeda dengan pendapat Luthans, Gilmer (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009: 23) membagi dimensi kepuasan kerja menjadi sepuluh, yaitu:

1. Keamanan.
2. Kesempatan untuk maju.
3. Perusahaan dan manajemen.
4. Upah atau gaji.
5. Aspek intristik dari pekerjaan.
6. Supervisi.
7. Aspek sosial dari pekerjaan.
8. Komunikasi.
9. Kondisi kerja.
10. *Benefits*.

Pendapat lain dikemukakan oleh Moh. As'ad (dalam Triningsih, 2006: 27-28), yang membagi dimensi kepuasan kerja menjadi lima, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan dan manajemen.
5. Pengawasan.

Berdasarkan definisi dan dimensi kepuasan kerja, maka kesimpulan yang dapat diambil, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang didapatkan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi terhadap pekerjaan, pembayaran, promosi, dan pengawasan.

2.2 *Review Penelitian Relevan*

1. Meliani Sembiring dengan judul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. HERO Supermarket Tbk di Gatot Soebroto, Jakarta**”.

Institut Pertanian Bogor. Skripsi, 2007.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan, menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan menganalisis hubungan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HERO Supermarket di Gatot Soebroto, Jakarta. Data yang didapat diolah dengan 2 jenis analisis, untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja digunakan analisis korelasi *Rank Spearman*, sedangkan analisis Khi Kuadrat untuk menganalisis pengaruh faktor jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan analisis rank Spearman diketahui bahwa semua faktor memiliki hubungan, dari hubungan agak kuat hingga hubungan kuat dan pengaruh yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Terdapat persamaan

variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan pada PT. HERO Supermarket di Gatot Soebroto, Jakarta.

2. Leonardus Bintoro dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang**”.

Universitas Diponegoro. Skripsi, 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan 55 orang karyawan PT. Sumber Sehat Semarang sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisa regresi untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan pada PT. Sumber Sehat Semarang.

3. Alfredo Pradikta dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Global Indonesia Komunikatama Jakarta”**. Universitas Negeri Jakarta. Skripsi, 2011.

Penelitian ini menggunakan 44 orang karyawan dari empat divisi PT. Global Indonesia Komunikatama sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Angka *adjusted R²* budaya organisasi yang sebesar 0.098 lebih kecil dari nilai *adjusted R²* lingkungan kerja yang sebesar 0.150. Maka dari itu, lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan budaya organisasi. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan penelitian ini terletak pada tidak adanya variabel kontrol yang dipakai, dan tempat penelitiannya pun berbeda, dimana penelitian ini dilakukan pada PT. Global Indonesia Komunikatama.

4. Triningsih dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang”**. Universitas Negeri Semarang. Skripsi, 2006.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh t hitung sebesar 3,734 dengan p *value* $< 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh mencapai 18,8%. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh t hitung = 3,469 dengan p *value* $< 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi lingkungan kerja sebesar 16,7%. Hasil uji simultan diperoleh F hitung = 18,631 dengan p *value* $< 0,05$, yang berarti secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Besarnya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 38,3%. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Y). Persamaan lain terletak pada metode penelitian yang digunakan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan pada SMP Negeri 30 Semarang, serta penelitian ini juga meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

5. Chairul Muriman, MS. Idrus, Armanu Thoyib, dan Margono dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur”**. Universitas Brawijaya. Jurnal, 2008.

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres, maka komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin meningkat. Sampel dari penelitian ini sebesar 412 responden dan perhitungan dilakukan dengan *multistage cluster sampling*. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan pada Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur. Perbedaan lain terletak pada metode penentuan sampel yang menggunakan *multistage cluster sampling*, sementara peneliti menggunakan *simple random sampling*.

6. Slamet Widodo dengan judul **“Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pribadi, Lingkungan Kerja, dan Pengharapan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang”**. Universitas Sriwijaya. Jurnal. 2008.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, karakteristik pribadi, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pengharapan dan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan

kerja. Variabel pengharapan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dimana pengharapan dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, karakteristik pribadi, dan lingkungan Kerja. Penelitian dilakukan langsung terhadap karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Pupuk Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Y). Persamaan lain terletak pada metode penelitian yang digunakan, yaitu metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan.

7. Teman Koesmono dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya”**. Jurnal, 2005. Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 1,462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

sebesar 0,506, pengaruh terhadap motivasi sebesar 0,680, dan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1,183. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan pada Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.

8. Soedjono dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”**. Jurnal, 2005.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survey dan penyebaran kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi secara signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan lain terletak pada cara pengumpulan data dengan menggunakan metode survey dan penyebaran kuisioner. Perbedaannya

terletak pada metode penelitian yang menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 4.0 dan tempat penelitian, dimana penelitian dilakukan di terminal penumpang umum di Surabaya.

9. Thomas J. DeStefano, Henry Clark, Megan Gavin dan Thomas Potter dengan judul ***“The Relationship between Work Environment Factor and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals”***. Northern Arizona University. *Journal*, 2007.

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja sebagai salah satu indikator kepuasan kerja. Sampel penelitian ini diambil dari *staff* kesehatan rumah sakit. Kesimpulan dari penelitian ini mengindikasikan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat persamaan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Y). Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di Amerika Serikat.

10. Fibri Nurchayati dengan judul ***“Analisis Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarila Husada Sragen”***. Universitas Sebelas Maret. *Jurnal*, 2005. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya, terlihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa setiap

variabel independen berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel dependen, kemudian hipotesis kedua juga terbukti kebenarannya dengan hasil uji t dimana masa kerja memiliki t hitung terbesar dibanding ketiga variabel lainnya dalam penelitian ini (usia, jenis kelamin dan pendidikan).

11. Abdi Akbar dalam penelitiannya yang berjudul “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan**”. Universitas Hasanuddin. Jurnal, 2009.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

12. Dian Romel dalam penelitiannya yang berjudul “**Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom**”. Universitas Komputer Indonesia. Skripsi. 2011.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan UNIKOM

yang berjumlah 137 orang sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga didapat 58 orang sebagai sample. Nilai koefisien determinasi diinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, sementara sisanya 55,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu adalah faktor (faktor psikologi, faktor organisasi dan kepemimpinan).

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang	Judul	Variabel			
	Tahun		X ₁	X ₂	Z	Y
1.	Meliani Sembiring 2007	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk di Gatot Soebroto, Jakarta	✓	-	-	✓
2.	Leonardus Bintoro 2010	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.	✓	-	-	✓
3.	Alfredo Pradikta 2011	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Global Indonesia Komunikatama Jakarta.	✓	✓	-	✓
4.	Triningsih 2006	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang.	✓	-	-	✓
5.	Chairul Muriman, MS. Idrus, Armanu Thoyib, Margono 2008	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur.	-	✓	-	✓

No.	Nama Pengarang	Judul	Variabel			
	Tahun		X ₁	X ₂	Z	Y
6.	Slamet Widodo 2008	Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pribadi, Lingkungan Kerja, dan Pengharapan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.	✓	-	-	✓
7.	Teman Koesmono 2005	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.	-	✓	-	✓
8.	Soedjono 2005	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.	-	✓	-	✓
9.	Thomas J. De Stefano, Henry Clark, Megan Gavin, thomas Potter 2007	<i>The Relationship between Work Environment Factorand Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals.</i>	✓	-	-	✓
10.	Fibri Nurchayati 2005	Analisis Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarila Husada Sragen	-	-	✓	✓
11.	Abdi Akbar 2009	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan	-	-	✓	✓
12.	Dian Romel 2011	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Unikom	-	-	✓	✓

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, prestasi, promosi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, supervisi yang baik, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Karyawan yang merasakan puas dalam bekerja tentu akan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi tempatnya bekerja yang dalam hal ini karyawan PT. Dian Digital Media. Kepuasan kerja merupakan hasil yang dirasakan karyawan jika mereka merasa ekspektasi atau harapan-harapannya tercapai di tempat mereka bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Setiap karyawan cenderung menginginkan lingkungan kerja yang memadai dan dapat menunjang pekerjaannya, maka dari itu, jajaran manajemen dalam perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan dapat memberikan kepuasan psikologis bagi karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja, baik secara fisik maupun non fisik. (Siburian, 2010).

Terdapat empat *review* penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dijadikan referensi oleh peneliti, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Bintoro (2010) dan Triningsih (2006). Penelitian yang dilakukan oleh Bintoro (2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Sehat Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Triningsih (2006) juga menunjukkan hal serupa, dalam hal ini Triningsih

menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang.

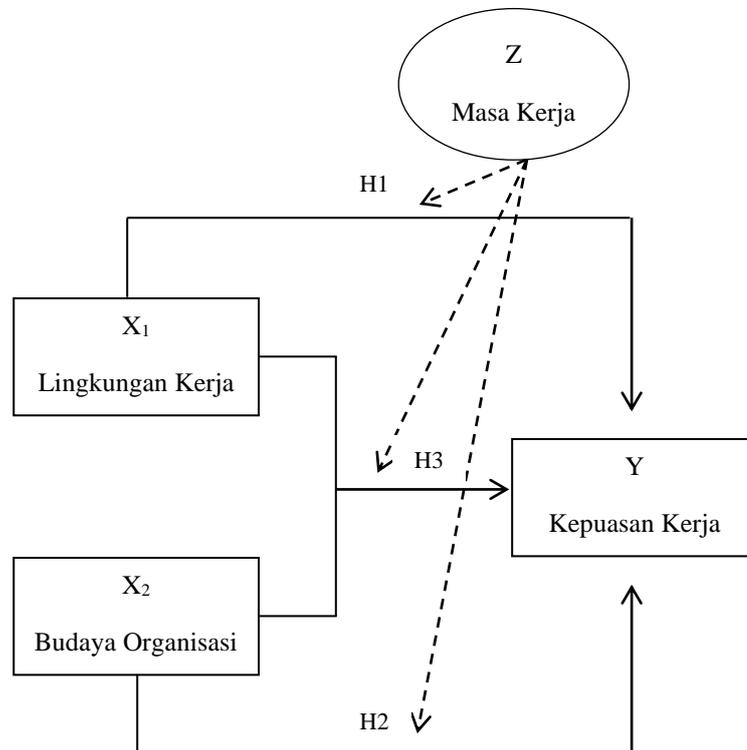
Faktor lain yang mempengaruhi adalah budaya organisasi yang sudah sejak lama dipercaya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan ciri khas dari sebuah organisasi atau perusahaan, yang membedakannya dengan organisasi atau perusahaan lain. Budaya organisasi meliputi pemahaman penting dari kepercayaan, nilai, pendapat, sikap, dan norma yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Terdapat empat *review* penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dijadikan referensi oleh peneliti, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) dan Koesmono (2005). Penelitian yang dilakukan oleh Soedjono mengimplikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada Terminal Umum Surabaya. Penelitian yang dilakukan Koesmono (2005) juga mengimplikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menambahkan masa kerja sebagai variabel kontrol agar hasil yang didapat tidak bias karena adanya gangguan variabel lain yang dapat dipersepsikan. Karena masa kerja merupakan ukuran atau rentang waktu selama apa karyawan bekerja di perusahaan dan data ini akan memberikan hasil yang lebih optimal, selain itu variabel kontrol masa

kerja dapat mengendalikan agar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat, yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2), dan dikontrol oleh masa kerja (Z). Berdasarkan kerangka berpikir di atas, untuk mempermudah alur kerangka penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Bagan Alur Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Keterangan :

X_1 : Variabel bebas

- X₂ : Variabel bebas
Z : Variabel kontrol
Y : Variabel terikat
H₁ : Hipotesis 1
H₂ : Hipotesis 2
H₃ : Hipotesis 3
—————> : Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H₀ : Lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media

H_a : Lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media

Hipotesis 2

H₀ : Budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media

H_a : Budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media

Hipotesis 3

H_0 : Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media

H_a : Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile*

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ini akan dilakukan di PT. Dian Digital Media yang beralamatkan di Gedung Warta, Jl. Kramat IV No. 11 Jakarta Pusat 10430. PT. Dian Digital Media adalah salah satu anak perusahaan dari penerbit PT. Dian Karya. PT. Dian Digital Media memproduksi beberapa majalah, antara lain PC Media, Mobil Motor, dan Perkawinan.

Majalah “PC Media” adalah majalah bulanan yang berisi hal-hal seputar teknologi informasi. Majalah yang terbit dalam format reguler dengan bonus dua keping DVD ini mulai terkenal sejak menyertakan aplikasi pembasmi virus lokal, PCMAV mulai edisi Maret 2006.

Majalah “Mobil Motor” adalah majalah otomotif yang terbit setiap 2 minggu dengan moto “Tes, Teknik & Tren”. Majalah “Mobil Motor” memberikan informasi seputar dunia otomotif, seperti *review* mobil terbaru, tips & trik untuk pengguna dan pengendara, serta informasi tentang *sparepart* dan aksesoris untuk kendaraan anda.

Majalah “Perkawinan” telah menjadi referensi utama bagi calon pengantin yang hendak menggelar pesta istimewa karena mengulas berbagai informasi lengkap seputar pernikahan, mulai dari tren *fashion* seperti gaya busana pengantin, tren kebaya, pilihan gaya rambut pengantin, *make-up*, dekorasi, berbagai prosesi adat di Nusantara, aksesoris, gedung atau *venue* pilihan resepsi, menu-menu pilihan, lokasi bulan madu favorit pengantin, kesehatan hingga tips tentang pernikahan harmonis. Majalah “Perkawinan” tak hanya menjadi referensi bagi para calon pengantin, namun juga para pelaku usaha di dunia pernikahan, seperti *designer*, *make-up artist*, *wedding organizer*, jasa *catering*, fotografi, dekorasi, perusahaan kosmetika, klinik kecantikan, perbankan, perusahaan otomotif, termasuk industri kreatif yang kian tumbuh berkembang.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada PT. Dian Digital Media di Gedung Warta, Jl. Kramat IV No. 11 Jakarta Pusat 10430. Peneliti telah melakukan pra riset terlebih dahulu pada bulan Februari 2014 untuk melihat gambaran kondisi dari para karyawan di PT. Dian Digital Media. Kemudian peneliti melakukan penelitian lanjutan pada bulan Maret 2014.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Ferdinand (dalam Putra & Frianto, 2013) menyatakan bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Variabel yang diteliti bisa tunggal, atau lebih dari satu variabel, bahkan dapat juga mendeskripsikann hubungan beberapa variabel.

Penelitian ini dikatakan menggunakan metode eksplanatori, karena berusaha menganalisis dan menjelaskan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Metode penelitian eksplanatori yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan bias yang kecil dan meningkatkan kepercayaan (Soehartono, 2000:33).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat), dan variabel kontrol. Variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2), variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan variabel kontrol yaitu masa kerja (Z). Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel X dan Y

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
X1	Lingkungan Kerja Keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja, baik fisik maupun non fisik	1. Fisik	Penerangan	Likert	1
			Suhu udara		2
			Suara bising		3
			Penggunaan warna		4
			Ruang kerja		5
			Kebersihan		6
		2. Non Fisik	Hubungan dengan atasan	Likert	7

	Sedarmayanti (2007:19) dan Wursanto (2005:288)		Hubungan dengan rekan kerja		8
			Kerjasama		9
X2	Budaya Organisasi Pemahaman penting dari nilai, kepercayaan, pendapat, sikap, dan norma yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi Buchanan dan Huczyski (dalam Koesmono, 2005: 168)	1. Nilai	Lambang atau simbol perusahaan	Likert	10
			Visi dan misi perusahaan		11
		2. Kepercayaan	Karyawan dianggap bagian dari keluarga	Likert	12
			Suasana saling mempercayai		13
		3. Pendapat	Kebebasan untuk mengemukakan pendapat.	Likert	14
Pendapat mengenai ikatan emosional dengan perusahaan.			15		

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
X2		4. Sikap	Kesungguhan dalam bekerja	Likert	16

			Sikap terhadap beban kerja.		17
		5. Norma	Etika kerja	Likert	18
			Kepatuhan terhadap peraturan.		19
Y	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.</p> <p>Robert L. Mathis, John H. Jackson (2002:98) dan Gilmer (2009)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	Perasaan bangga terhadap pekerjaan	Likert	20
			Perasaan senang terhadap pekerjaan		21, 22
		2. Upah / Gaji	Kelayakan Gaji Pokok	Likert	23
			Kesesuaian Tunjangan		24
			Kesesuaian antara pembayaran gaji dengan pekerjaan		25
		3. Promosi	Sistem promosi	Likert	26, 27
			Kesempatan mengembangkan karir		28
		4. Pengawasan	Kualitas pengawasan	Likert	29
			Frekuensi pengawasan		30

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala Likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden (Nazir, 2005: 338).

Tabel 3.2

Bobot Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Nazir (2005: 338).

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya (Sekaran, 2010: 265).

Sedangkan, sampel, menurut Sekaran (2010: 266), merupakan sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dian Digital Media. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 orang.

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Sekaran, 2010: 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{114}{1 + Ne^2}$$

$$1 + 114 (0.05)^2$$
$$= 88,7 = 90$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88,7 yang dibulatkan menjadi 90 responden. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Nazir (2005: 279), jika sebuah sampel yang ukuran sampelnya ditarik dari sebuah populasi *finit* yang besarnya sedemikian rupa, sehingga setiap unit dalam sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih, maka teknik pengambilan sampel tersebut merupakan *simple random sampling*.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Supranto, 2000: 10).

Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner atau daftar isian adalah suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung yang terdiri dari satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan terhadap setiap responden (Supranto, 2008: 26). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis pertanyaan tertutup. Kuesioner jenis ini membatasi responden dengan keharusan memilih antara jawaban-jawaban yang sudah tercantum di dalam kuesioner.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Supranto, 2008: 27). Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk jadi, dan telah diolah oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi (Supranto, 2008: 11). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai

sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008: 52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* (Umar, 2009: 130). Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008: 54), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly (dalam Umar, 2008: 56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008: 77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010: 36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai

residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 .

3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan harga koefisien F, yang dimaksud dengan harga koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA tabel dari *output* yang dihasilkan oleh *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Selanjutnya nilai koefisien F dibandingkan dengan koefisien tabel. Kriteria yang digunakan yaitu $F_{hitung} < F_{tabel}$. Uji linearitas juga dapat diketahui dari nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA tabel dari *output* yang dihasilkan SPSS. Kriteria yang digunakan yaitu garis regresi dikatakan linear jika nilai signifikansi kurang dari *alpha* yang ditentukan yaitu 5% (0,05)

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2008: 80), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan

korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Umar, 2008: 81).

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008: 82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008: 82). Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010: 68), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Lingkungan kerja yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H_0 : Budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

Hipotesis 3:

H₀: Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a: Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dikontrol dengan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66).

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen

mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55).

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + Z + bX$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

X : Variabel bebas

Z : Variabel Kontrol

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61).

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + Z + b_1X_1$$

$$Y' = a + Z + b_2X_2$$

$$Y' = a + Z + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

Z : Variabel Kontrol

BAB IV

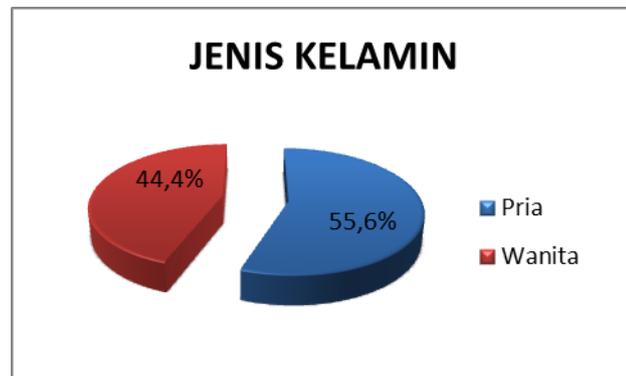
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada 90 orang karyawan di PT. Dian Digital Media. Kuisisioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai lingkungan kerja, bagian kedua mengenai budaya organisasi, dan bagian ketiga mengenai kepuasan kerja karyawan.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis

kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*.

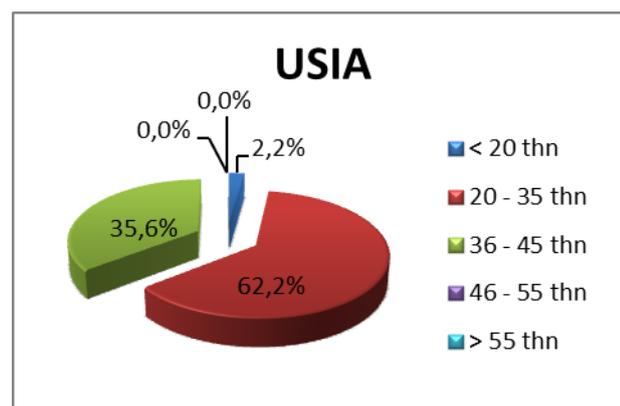


Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.1 dari total 90 responden, sebanyak 50 responden atau 55,6% adalah pria dan sebanyak 40 responden atau 44,4% adalah wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Dian Digital Media adalah pria.

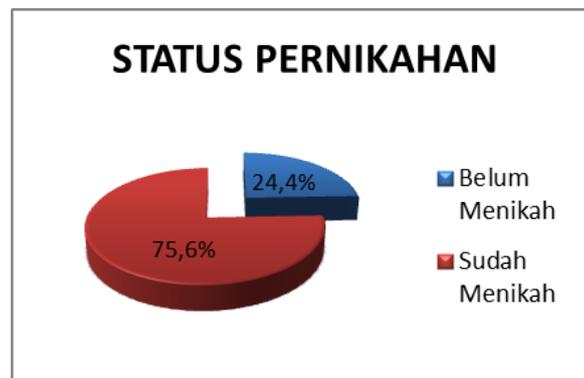


Gambar 4.2

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.2, sebagian besar karyawan di PT. Dian Digital Media berusia 20 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu dengan jumlah 56 orang atau sebesar 62,2%, sedangkan tidak ada karyawan yang berumur antara 46 tahun sampai 55 tahun, dan lebih dari 55 tahun atau berjumlah 0%. PT. Dian Digital Media lebih cenderung untuk merekrut karyawan yang berusia relatif muda, salah satunya seperti *fresh graduate* karena lebih memiliki ide – ide segar dan cenderung mengikuti perkembangan jaman, serta lebih mudah untuk diajarkan hal-hal baru. Hal inilah yang menyebabkan sebagian besar karyawan PT. Dian Digital Media berusia 20 sampai dengan 35 tahun.

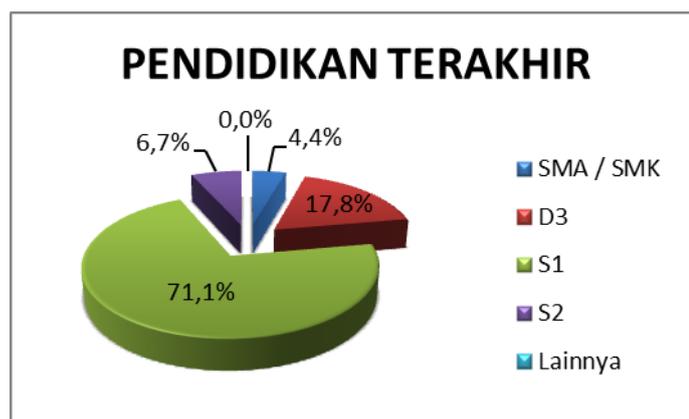


Gambar 4.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 24.4% belum menikah dan sebanyak 68 responden atau sebesar 75.6% sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Dian Digital Media sudah menikah.



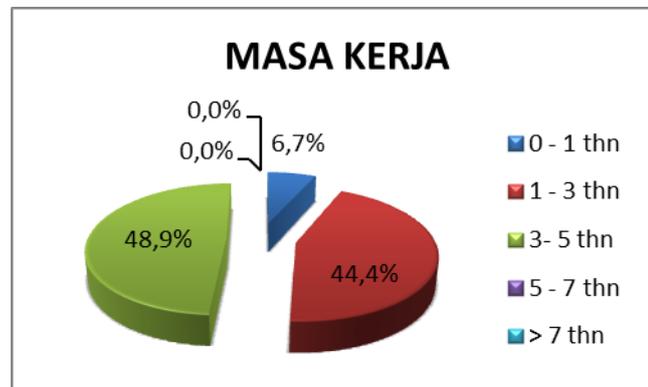
Gambar 4.4

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.4, menunjukkan bahwa dari total 90 responden, sebanyak 4 responden atau 4,4% merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebanyak 16 responden atau 17,8% merupakan lulusan Diploma Tiga (D3), sebanyak 64 responden atau 71,1% merupakan lulusan Sarjana Strata Satu (S1), dan sebanyak 6 responden atau 6,7% merupakan lulusan Sarjana Strata Dua (S2), sedangkan karyawan dengan lulusan dari latar belakang pendidikan lainnya tidak ada atau 0. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan PT. Dian Digital Media merupakan lulusan Sarjana Strata Satu (S1).



Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan gambar 4.5, dari total 90 responden, sebanyak 6 responden atau 6.7% bekerja selama kurang dari satu tahun, 40 responden atau 44.4% bekerja selama satu sampai tiga tahun, 44 responden atau 48.9% bekerja selama tiga sampai lima tahun, dan tidak ada karyawan yang sudah bekerja antara lima sampai tujuh tahun, dan lebih dari tujuh tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja sebagian besar karyawan PT. Dian Digital Media adalah tiga sampai lima tahun.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas menggunakan 30 responden sebagai sampel uji coba. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0. Kriteria pengujian validitas yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item	Skor	r_{table}	Keterangan
Lingkungan Kerja			
1	0.753	0.361	Valid
2	0.524	0.361	Valid
3	0.536	0.361	Valid
4	0.666	0.361	Valid
5	0.673	0.361	Valid

6	0.400	0.361	Valid
7	0.740	0.361	Valid
8	0.594	0.361	Valid
9	0.414	0.361	Valid
Budaya Organisasi			
10	0.846	0.361	Valid
11	0.824	0.361	Valid
12	0.862	0.361	Valid
13	0.822	0.361	Valid
14	0.712	0.361	Valid
15	0.706	0.361	Valid
16	0.441	0.361	Valid
17	0.386	0.361	Valid
18	0.501	0.361	Valid
19	0.552	0.361	Valid
Kepuasan Kerja			
20	0.713	0.361	Valid
21	0.640	0.361	Valid
22	0.395	0.361	Valid
23	0.901	0.361	Valid
24	0.907	0.361	Valid
25	0.901	0.361	Valid
26	0.871	0.361	Valid
27	0.891	0.361	Valid

28	0.709	0.361	Valid
29	0.806	0.361	Valid
30	0.801	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.1, keseluruhan *item* pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid. Seluruh *item* pernyataan mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan r_{tabel} (dengan $n=30$) yaitu 0.361. Artinya, seluruh *item* pernyataan pada kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

3. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
4. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.771	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.852	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.929	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan untuk semua variabel, hasilnya menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 dimana ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Lingkungan Kerja Fisik											
1	Saya merasakan kurangnya cahaya atau penerangan dalam tempat kerja.	2	2,2	11	12,2	41	45,6	36	40	0	0
2	Saya merasakan suhu udara di tempat kerja sudah sesuai bagi kondisi tubuh.	1	1,1	7	7,8	38	42,2	44	48,9	1	1,1
3	Pekerjaan saya tidak mengganggu oleh kebisingan.	0	0	4	4,4	53	58,9	32	35,6	2	2,2
4	Dekorasi warna di tempat kerja menarik.	1	1,1	6	6,7	45	50	38	42,2	0	0
5	Ruang kerja saya cukup luas untuk bekerja.	2	2,2	16	17,8	34	37,7	32	35,6	6	6,7
6	Kebersihan dalam lingkungan kerja saya kurang terjaga dengan baik.	0	0	5	5,6	48	53,3	32	35,6	5	5,6
	Mean Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	1	1,1	8,2	9,1	43,2	47,9	24	39,6	2,3	2,6

Dimensi: Lingkungan Kerja Non Fisik											
7	Saya tidak memiliki konflik dengan	0	0	12	13,3	32	35,6	42	4,6	4	4,4

	atasan saya.										
8	Saya tidak memiliki konflik dengan rekan kerja.	1	1,1	11	1,1	37	41,1	36	40	5	5,6
9	Kerjasama saya dengan karyawan lain terbina dengan baik.	0	0	5	5,6	32	35,6	36	40	17	18,9
	Mean Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	3,3	3,6	9,3	6,6	33,6	37,4	38	28,2	8,6	28,9
	Total Variabel Lingkungan Kerja (%)	2,3		7,8		42,6		33,9		15,7	

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.3, sebagian besar responden menjawab kurang setuju mengenai keseluruhan pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Rata-rata keseluruhan responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 42,6%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2,3%, tidak setuju 7,8%, setuju 33,9%, dan sangat setuju sebesar 15,7%.

Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari enam pernyataan, yang dibagi menjadi empat pernyataan positif dan dua pernyataan negatif.. Jika dianalisis berdasarkan pernyataan positif dan negatif, maka responden lebih banyak memilih jawaban setuju untuk pernyataan positif dan kurang setuju untuk pernyataan negatif. Secara keseluruhan dimensi lingkungan kerja fisik, sebanyak 1,1% responden menyatakan sangat tidak setuju, 9,1%

menyatakan tidak setuju, 47,9% menyatakan kurang setuju, 39,6% menyatakan setuju, dan 2,6% menyatakan sangat setuju. Artinya, indikator lingkungan kerja fisik, yang mencakup penerangan, suhu udara, kebisingan, dekorasi warna, ruang kerja, dan kebersihan dianggap baik oleh mayoritas responden.

Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari tiga pernyataan, yang semuanya bersifat positif. Secara keseluruhan, sebanyak 2,3% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,8% tidak setuju, 42,6% kurang setuju, 33,9% setuju, dan 15,7% menyatakan sangat setuju. Artinya, karyawan memiliki hubungan yang cukup baik dengan rekan kerja dan atasan, walaupun hubungan yang terjalin tidak terlalu harmonis, tetapi hal ini tidak terlalu mengganggu kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat diambil, sebagian besar responden menyatakan kondisi lingkungan kerja fisik termasuk kategori baik, sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik cukup baik.

4.2.2.2 Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari lima dimensi, yaitu nilai, kepercayaan, pendapat, sikap, dan norma. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
Dimensi: Nilai											
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
10	Lambang/symbol perusahaan mempunyai nilai atau arti penting.	0	0	1	1,1	30	33,3	43	47,7	16	17,7
11	Saya mengetahui nilai atau arti penting dari visi dan misi perusahaan.	0	0	5	5,6	41	45,5	40	44,4	4	4,4
	Mean Dimensi Nilai	0	0	3	3,3	35,5	39,4	31,5	46	10	11
Dimensi: Kepercayaan											
12	Saya beranggapan perusahaan menjadikan karyawan seperti bagian dari keluarga.	0	0	3	3,3	35	38,9	45	50	7	7,8
13	Saya meyakini terdapat suasana saling mempercayai dalam perusahaan.	0	0	8	8,9	36	40	45	50	1	1,1

	Mean Dimensi Kepercayaan	0	0	5,5	6,1	35,5	39,4	45	50	4	4,4
Dimensi: Pendapat											
14	Menurut saya, setiap karyawan mempunyai kebebasan untuk mengemukakan pendapat.	2	2,2	10	11,1	50	55,6	24	26,7	4	4,4
15	Saya merasakan ikatan emosional dengan perusahaan.	1	1,1	7	7,8	54	60	28	31,1	0	0
	Mean Dimensi Pendapat	1,5	1,6	8,5	9,4	52	57,8	26	28,9	2	2
Dimensi: Sikap											
16	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.	0	0	4	4,4	26	28,9	38	42,2	22	24,4
17	Saya merasakan beban dalam bekerja.	0	0	10	11,1	49	54,4	25	27,8	6	6,7
	Mean Dimensi Sikap	0	0	7	7,7	37,5	41,6	31,5	35	14	15,5
Dimensi: Norma											
18	Ketika bekerja, saya pernah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan etika kerja.	0	0	0	0	59	65,6	29	32,2	2	2,2
19	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku	2	2,2	7	7,8	33	36,7	19	21,1	29	32,2

	dalam perusahaan.										
	Mean Dimensi Norma	1	1,1	3,5	3,9	46	51,1	24	26,6	15,5	17,2
	Total Variabel Budaya Organisasi (%)	0,5		6,1		45,8		37,3		10,0	

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.4, setiap dimensi pada variabel budaya organisasi memiliki masing-masing dua pernyataan, sehingga total terdapat 10 pernyataan, yang terdiri dari pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Terdapat dua pernyataan negatif, yaitu pada nomor 17 dan 18, sedangkan sisanya merupakan pernyataan yang bersifat positif.

Dalam dimensi nilai, sebanyak 46% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas karyawan menyatakan bahwa lambang serta visi dan misi perusahaan memiliki nilai penting. Dalam dimensi kepercayaan, sebanyak 50% responden menjawab setuju. Artinya, mayoritas responden menganggap perusahaan menjadikan karyawan sebagai bagian dari keluarga dan meyakini terdapat suasana saling mempercayai dalam perusahaan. Dalam dimensi pendapat, 57,8% responden menjawab kurang setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka kurang memiliki kebebasan berpendapat dan kurang merasakan ikatan emosional dengan perusahaan.

Dalam dimensi sikap, terdapat satu pernyataan positif dan satu pernyataan negatif. Pada pernyataan positif di nomor 16, sebanyak 42,2% responden menyatakan setuju. Artinya, mayoritas responden bersungguh-sungguh ketika bekerja. Pada pernyataan negatif di nomor 17, sebanyak 54,4% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden kurang merasakan beban yang dirasakan ketika bekerja.

Pernyataan negatif juga terdapat dalam dimensi norma, yaitu pada pernyataan nomor 18, dimana 65,6% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka kurang setuju jika melakukan perbuatan yang bertentangan dengan etika perusahaan. Dalam pernyataan nomor 19, sebanyak 36,7% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden tidak datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulan yang dapat diambil, sebagian besar responden menyatakan setuju dengan budaya organisasi positif yang tercipta dalam perusahaan dan kurang setuju dengan budaya organisasi yang bersifat negatif. Secara umum, budaya organisasi yang tercipta dalam perusahaan dirasakan kurang baik oleh karyawan.

4.2.2.3 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah / gaji, promosi, dan pengawasan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Pekerjaan Itu Sendiri											
20	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini.	0	0	0	0	29	32,2	55	61,1	6	6,7
21	Pekerjaan yang diberikan kepada saya menarik untuk dikerjakan.	0	0	0	0	41	45,6	45	50	4	4,4
22	Saya sering merasa bosan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	2,2	11	12,2	55	61,1	22	24,4	0	0
	Mean Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	6,7	0,7	3,6	4,1	41,7	46,3	40,7	45,2	3,3	3,7
Dimensi: Upah / Gaji											
23	Gaji yang saya dapat sesuai dengan apa yang saya harapkan.	4	4,4	17	18,9	54	60	15	16,7	0	0
24	Tunjangan yang diberikan perusahaan sangat	3	3,3	19	21,1	42	46,7	22	24,4	4	4,4

	berarti bagi saya.										
25	Terdapat kesesuaian antara pembayaran dengan pekerjaan yang saya lakukan.	6	6,7	17	18,9	50	55,6	17	18,9	0	0
	Mean Dimensi Pembayaran	4,3	4,8	17,7	19,6	48,6	54,1	18	20	1,3	1,4
Dimensi: Promosi											
26	Sistem promosi di perusahaan berjalan dengan adil.	2	2,2	9	1	53	58,9	20	22,2	6	6,7
27	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.	3	3,3	9	1	61	67,8	13	14,4	4	4,4
28	Saya belum dapat mengembangkan karir selama bekerja dalam perusahaan.	2	2,2	10	11,1	52	57,8	26	28,9	0	0
	Mean Dimensi Promosi	2,3	2,6	9,3	4,4	55,3	61,5	19,6	21,8	3,3	3,7
Dimensi: Pengawasan											
29	Atasan saya melakukan pengawasan yang sifatnya membina.	3	3,3	32	35,6	52	57,8	3	3,3	0	0
30	Atasan saya melakukan pengawasan secara rutin.	13	14,4	37	41,1	37	41,1	3	3,3	0	0
	Mean Dimensi Pengawasan	8	8,8	34,5	38,3	44,5	49,4	3	3,3	0	0

	Total Variabel Kepuasan Kerja(%)	4,2	16,6	52,8	22,5	2,2
--	---	------------	-------------	-------------	-------------	------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.5, jumlah pernyataan pada variabel kepuasan kerja sebanyak 11 butir, yang terbagi menjadi empat dimensi. Dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri dari dua pernyataan positif dan satu pernyataan negatif. Pada pernyataan positif nomor 20, sebanyak 61,1% responden menyatakan setuju, dan di pernyataan nomor 21 sebanyak 50% responden juga menyatakan setuju. Artinya, mayoritas responden merasa bangga dengan pekerjaan mereka saat ini dan menganggap tugas yang diberikan menarik untuk dikerjakan. Pada pernyataan negatif nomor 22, sebanyak 61,1% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, sebagian responden tidak merasakan kebosanan dalam bekerja.

Dalam dimensi upah / gaji, terdapat tiga pernyataan, yang seluruhnya terdiri dari pernyataan positif. Jumlah responden yang menjawab setuju sebesar 54,1%. Artinya, mayoritas responden merasa kurang puas dengan gaji, tunjangan, dan kesesuaian pembayaran yang didapat.

Dimensi promosi terdiri dari dua pernyataan positif dan satu pernyataan negatif. Pada pernyataan positif di nomor 26, sebanyak 58,9% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan sistem promosi yang

berlaku di perusahaan. Pada pernyataan positif di nomor 27, sebanyak 67,8% responden juga menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden kurang setuju bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi. Pada pernyataan negatif di nomor 28, sebanyak 57,8% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden kurang setuju bahwa mereka belum dapat mengembangkan karir di perusahaan.

Dimensi pengawasan terdiri dari dua pernyataan, dan keduanya bersifat positif. Secara total, sebanyak 49,4% responden menyatakan kurang setuju. Artinya, mayoritas responden kurang setuju bahwa atasan mereka telah melakukan pengawasan yang sifatnya membina dan pengawasannya berlangsung secara rutin.

Kesimpulan yang dapat diambil, besar responden menyatakan kurang puas selama bekerja di perusahaan, namun beberapa responden merasakan kepuasan selama bekerja. Kepuasan kerja dapat terlihat dari responden yang menyatakan setuju dengan indikator dalam dimensi pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari responden yang merasa kurang setuju terhadap indikator dalam dimensi lainnya, seperti pembayaran, promosi, dan pengawasan.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Lingkungan Kerja	,089	90	,076
Budaya Organisasi	,088	90	,082
Kepuasan Kerja	,086	90	,095

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0.

Hasil uji normalitas pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.076, budaya organisasi sebesar 0.082, dan kepuasan kerja sebesar 0.095. Jadi, variabel kepuasan kerja,

budaya organisasi, dan lingkungan kerja berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dan 4.8.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	608,323	16	38,020	1,332	,202
		Linearity	338,406	1	338,406	11,856	,001
		Deviation from Linearity	269,917	15	17,994	,630	,840
Within Groups			2083,633	73	28,543		

Total	2691,956	89			
-------	----------	----	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.7, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.001. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1314,432	19	69,181	3,515	,000
		Linearity	322,434	1	322,434	16,385	,000
		Deviation from Linearity	991,998	18	55,111	2,801	,001
Within Groups			1377,524	70	19,679		

Total	2691,956	89			
-------	----------	----	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.8, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikoliniearitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,906	5,450		1,451	,150		
	Lingkungan Kerja	,437	,143	,297	3,048	,003	,960	1,041
	Budaya Organisasi	,352	,120	,287	2,940	,004	,960	1,041

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 4.9, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.041. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar $1.041 < 5$.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas,

sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Pada tabel 4.10, diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.559 dan korelasi antara budaya organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.650. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,221*	,062
		Sig. (2-tailed)	.	,037	,559
		N	90	90	90
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,221*	1,000	,048
		Sig. (2-tailed)	,037	.	,650
		N	90	90	90
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,062	,048	1,000
		Sig. (2-tailed)	,559	,650	.
		N	90	90	90

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

4.2.4.1 Hasil Uji t

Adapun uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.11, didapat t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,557. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada α 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $90-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah

jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,988, dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0.001, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.11
Hasil Uji t Variabel Independen Lingkungan Kerja terhadap
Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,699	4,497		3,936	,000
Lingkungan.Kerja	,521	,146	,355	3,557	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Berdasarkan tabel 4.12, didapat t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,460. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi)

dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $90-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,988, dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. Signifikansi pada uji t variabel budaya organisasi sebesar 0.001, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.12
Hasil Uji t Variabel Independen Budaya Organisasi terhadap
Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,675	4,341		4,302	,000
Budaya.Organisasi	,425	,123	,346	3,460	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Sebelum Menggunakan

Variabel Kontrol

4.2.5.1 Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja, secara simultan.

Tabel 4.13

Hasil Uji F Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551,106	2	275,553	11,198	,000 ^b
	Residual	2140,850	87	24,607		
	Total	2691,956	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Pada tabel 4.13, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 11.198. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-2-1 = 87$ diperoleh hasil 3.10. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.198 > 3.10$) dan

signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Setelah Menggunakan Variabel Kontrol

4.2.6.1 Hasil Uji F

Pada tabel 4.14, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 8.278. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-2-1 = 87$ diperoleh hasil 3.10. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.278 > 3.10$) dan signifikansi ($0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen lingkungan kerja dan variabel kontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0.000 menjadi 0.001.

Tabel 4.14

Hasil Uji F Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	430,378	2	215,189	8,278	,001 ^b
	Residual	2261,578	87	25,995		
	Total	2691,956	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

b. Predictors: (Constant), Masa.Kerja, Lingkungan.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Pada tabel 4.15, F hitung yang diperoleh sebesar 7.456. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-3-1 = 86$ diperoleh hasil 3.10. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.456 > 3.10$) dan signifikansi ($0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen budaya organisasi dan variabel kontrol masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja menjadi semakin signifikan yaitu dari 0.000 menjadi 0.001

Tabel 4.15
Hasil Uji F Variabel Independen Budaya Organisasi dan Variabel Kontrol
Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393,901	2	196,951	7,456	,001 ^b

Residual	2298,054	87	26,414		
Total	2691,956	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi, Masa.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Pada tabel 4.16, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 8.408. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $90-3-1 = 86$ diperoleh hasil 2.71. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.408 > 2.71$) dan signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak. Artinya, variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi dan variabel control masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil signifikansi setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja adalah tetap, yaitu 0.000.

Tabel 4.16
Hasil Uji F Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	610,490	3	203,497	8,408	,000 ^b
	Residual	2081,466	86	24,203		
	Total	2691,956	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

b. Predictors: (Constant), Masa.Kerja, Lingkungan.Kerja, Budaya.Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

4.2.6.2 Persamaan Regresi

Hasil persamaan regresi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sesudah dan sebelum menggunakan variabel kontrol.

1. Persamaan Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari perhitungan SPSS pada tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi $Y^{\wedge} = 17,699 + 0,521 X$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,521 skor. Yang artinya adalah setiap peningkatan satu skor lingkungan kerja, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,521 skor.

2. Persamaan Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari Perhitungan SPSS pada tabel 4.12 didapatkan persamaan regresi $Y^{\wedge} = 18,675 + 0,425 X$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,425 skor. Yang artinya adalah setiap peningkatan satu skor budaya organisasi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat sebesar 0,425.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.17

Tabel 4.17

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,906	5,450		1,451	,150
Budaya Organisasi	,352	,120	,287	2,940	,004
Lingkungan Kerja	,437	,143	,297	3,048	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.17, persamaan regresi linier yang didapat adalah

$$Y^{\wedge} = 7.906 + 0.437 X_1 + 0.352 X_2$$

Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yakni 0.437. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,437 skor dengan variabel budaya organisasi tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif, yaitu 0,352. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu

skor budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,352 skor dengan variabel lingkungan kerja tetap.

4. Persamaan Regresi Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 4.18
Persamaan Regresi Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,345	4,779		3,002	,004
Lingkungan.Kerja	,499	,145	,340	3,451	,001
Masa.Kerja	1,651	,878	,185	1,881	,063

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Dari perhitungan SPSS pada tabel 4.18 didapatkan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,345 + 1,651 Z + 0,499 X_1$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,651 skor untuk masa kerja dan koefisien regresi positif sebesar 0,499 skor untuk variabel lingkungan kerja. Artinya adalah setiap peningkatan satu skor masa kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1,651 skor,

sedangkan setiap peningkatan satu skor lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,499 skor.

5. Persamaan Regresi Variabel Independen Budaya Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja Terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Tabel 4.19

Persamaan Regresi Variabel Independen Budaya Organisasi dan Variabel Kontrol Masa Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,161	4,563		3,542	,001
Masa.Kerja	1,467	,892	,165	1,645	,104
Budaya.Organisasi	,395	,123	,322	3,215	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Dari perhitungan SPSS pada tabel 4.19 didapatkan persamaan regresi $Y^{\wedge} = 16,161 + 1,476 Z + 0,395 X_2$ maka persamaan tersebut memiliki koefisien regresi positif sebesar 1,476 skor untuk variabel kontrol masa

kerja dan koefisien regresi positif sebesar 0,395 skor untuk budaya organisasi. Artinya, setiap peningkatan satu skor masa kerja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1.476 skor, sedangkan setiap peningkatan satu skor budaya organisasi, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,395 skor.

6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi serta variabel kontrol masa kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 4.20

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,887	5,557		1,059	,292
Masa.Kerja	1,339	,855	,150	1,566	,121
Budaya.Organisasi	,327	,120	,266	2,728	,008
Lingkungan.Kerja	,426	,142	,290	2,991	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.20, persamaan regresi linier yang didapat adalah $Y^{\wedge} = 5,887 + 1,339 Z + 0,426 X_1 + 0,327 X_2$

Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel kontrol masa kerja bernilai positif, yakni 1,339. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor masa kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,339 skor dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tetap
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,426. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,426 skor dengan variabel masa kerja serta budaya organisasi tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif, yaitu 0,327. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,327 skor dengan variabel lingkungan kerja dan masa kerja tetap.

4.2.6.3 Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Dari tabel 4.21, nilai R^2 sebesar 0,186 atau (18,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 18,6% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Sedangkan hasil analisis determinasi antara variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi serta variabel kontrol masa kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 4.21

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 ^a	,205	,186	4,961

a. Predictors: (Constant), Budaya.Organisasi, Lingkungan.Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

Dari tabel 4.22, nilai R^2 sebesar 0,200 atau (20%). Hal ini menunjukkan bahwa 20% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi serta variabel kontrol masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,200	4,920

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Masa.Kerja, Budaya.Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0

4.2.7 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel. 4.23

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$\hat{Y} = 17,699 + 0,521 X$,116
	Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$\hat{Y} = 18,675 + 0,425 X$,110
	Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$\hat{Y} = 7,906 + 0,437 X_1 + 0,352 X_2$,186

Analisis Regresi Linear Berganda	H ₁ : Lingkungan kerja yang dikontrol dengan Masa kerja terhadap Kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y^{\wedge} = 14,345 + 1,651 Z + 0,499 X_1$,141
	H ₂ : Budaya organisasi yang dikontrol dengan Masa kerja terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y^{\wedge} = 16,161 + 1,476 Z + 0,395 X_2$,127
	H ₃ : Lingkungan kerja dan Budaya organisasi yang dikontrol dengan Masa kerja terhadap Kepuasan Kerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y^{\wedge} = 5,887 + 1,339 Z + 0,426 X_1 + 0,327 X_2$,200

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan $t_{hitung} (3,557) > t_{tabel} (1,988)$ dan signifikansi sebesar 0,001.

Hal ini sesuai dengan apa yang diutarakan oleh Leonardus Bintoro (2010) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang”, serta penelitian dari Triningsih (2006) yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang”. Kedua penelitian tersebut membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji hipotesis yang telah dilakukan selanjutnya memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dian Digital Media yang menunjukkan $t_{hitung} (3,460) > t_{tabel} (1,988)$ dan signifikansi sebesar 0,001. Telah banyak penelitian

terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”, serta penelitian yang dilakukan oleh Teman Koesmono (2005) yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”.

Nilai koefisien *adjusted R²* lingkungan kerja yang sebesar 0,116 lebih besar dari nilai *adjusted R²* budaya organisasi yang sebesar 0,110. Maka dari itu, lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan budaya organisasi.

Penelitian ini juga memasukkan masa kerja sebagai variabel kontrol yang berguna untuk memperkuat signifikansi. Karena ada jurnal yang memperlihatkan hasil adanya pengaruh antara masa kerja dengan kepuasan kerja seperti penelitian Fibri Nurchayati (2005), Abdi Akbar (2009) dan Dian Romel (2011). Persentase pengaruh variabel independen secara simultan setelah dikontrol oleh masa kerja lebih besar yaitu 18,6% bila dibandingkan saat sebelum menggunakan variabel kontrol yaitu 20%.

Dalam persamaan regresi linier berganda, peneliti mendapatkan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y^{\wedge} = 5,887 + 1,339 Z + 0,426 X_1 + 0,327 X_2$. Sebagaimana kita lihat dalam persamaan tersebut, variabel kontrol masa kerja berpengaruh positif yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan

satu skor masa kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,339 skor dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tetap.

Semakin lama masa kerja karyawan tersebut, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasannya. Hal ini disebabkan oleh rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan tempat kerjanya, seperti dengan rekan kerja dan dengan budaya yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama pun akan mendapat fasilitas yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja beberapa saat. Semakin banyaknya hal baru yang didapat oleh karyawan pun selain dapat menambah ilmu dan pengalaman ternyata juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pada analisis regresi diketahui koefisien regresi variabel bebas bertambah setelah menggunakan variabel kontrol masa kerja. Pada variabel lingkungan kerja sebelum memasukkan data variabel kontrol masa kerja dapat dilihat persamaan regresinya adalah $Y^{\wedge} = 17,699 + 0,521 X$ dan setelah memasukkan data variabel kontrol persamaannya menjadi $Y^{\wedge} = 14,345 + 1,651 Z + 0,499 X_1$. Koefisien regresi yang pada awalnya hanya sebesar 0,521 menjadi 0,499. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja adalah benar variabel kontrol yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pada analisis regresi budaya organisasi persamaan regresinya sebelum dimasukkan variabel kontrol adalah $Y^{\wedge} = 18,675 + 0,425 X$ dan setelah memasukkan data variabel kontrol persamaannya menjadi $Y^{\wedge} = 16,161 + 1,476 Z + 0,395 X_2$. Koefisien regresi yang pada awalnya 0,425

menjadi 0,395. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja adalah benar variabel kontrol yang dapat mempengaruhi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan perumusan masalah penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Kontrol pada karyawan PT. Dian Digital Media”, yang telah disebutkan pada bab I dan setelah menganalisis data primer, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja yang diciptakan di PT. Dian Digital Media cukup baik, karena karyawan menyatakan kondisi lingkungan kerja fisik termasuk kategori baik, sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik cukup baik. Budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak tinggi namun tidak juga rendah, karena karyawan menyatakan setuju dengan budaya organisasi positif yang tercipta dalam perusahaan, namun kurang setuju dengan budaya organisasi yang bersifat

negatif. Secara umum, budaya organisasi yang tercipta dalam perusahaan dirasakan kurang baik oleh karyawan. Sedangkan dengan variabel kepuasan kerja, sebagian besar karyawan menyatakan kurang puas selama bekerja di perusahaan, namun beberapa karyawan merasakan kepuasan selama bekerja.

2. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.
3. Terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media.
4. Terbukti secara empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dian Digital Media. Jika dilakukan pengujian secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, begitu juga budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan :

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk lingkungan kerja dan budaya organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 18,6% sebelum dikontrol oleh masa kerja dan 20% setelah dikontrol oleh masa kerja maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2) Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Dian Digital Media :

- a. Memperbaiki budaya organisasi yang selama ini telah tercipta pada PT. Dian Digital Media, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.
- b. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja pada PT. Dian Digital Media agar karyawan lebih mudah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.
- c. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti gaji, tunjangan, dan kesempatan mengembangkan karir, sehingga mencegah agar karyawan yang potensial tidak pergi meninggalkan PT. Dian Digital Media

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Universitas Stikubank. Semarang. *Kajian Akuntansi Vol 1 No . 2*
- Fieldman, Daniel C, dan Hugh J. Arnold, 1983. *Managing Individual and Group Behaviour In Organizations*. New York: Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Koesindratmono, Ferry dan Berlian Gressy Septarini. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Universitas Airlangga, Surabaya. *INSAN Vol. 13, No. 01*.
- Lestari, Indah dan M. Bachtiar. 2007. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja. Universitas Islam Indonesia. *psychology.uii.ac.id*

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Marihot, T.E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2006. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurchayati, Fibri. 2005. Analisis Pengaruh Faktor Demografis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Sarila Husada Sragen. Universitas Sebelas Maret. *dglib.uns.ac.id*
- Paripurna, I Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Univesitas Udayana, Vol. 2, No. 5*.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, Dwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Putra, Aditya Kamajaya dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, No.1*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. Mathis, 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. 2007. *Organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.

- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siehojono, Lintje. 2006. Analisa Hubungan Latar Belakang Karyawan Dan Pengaruh Kualitas Layanan Internal Terhadap Kepuasan Karyawan Di Hotel X. Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol. 2, No. 1*.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soehartono, Irawan. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarso. 2011. *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.