



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan X Group Divisi Maintenance & Project Jakarta)

Delia Annisyah Chairunas^{1*}, Syaiful Anwar²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: dchairunas@gmail.com

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

**Korespondensi penulis*

Abstract. This study aims to investigate the influence of organizational culture, work motivation, and work environment on job satisfaction at X Group. The research focuses on understanding how these factors contribute to employees' overall satisfaction with their work. The sampling technique employed is Non-Probability Sampling, using the accidental sampling method, which selects respondents based on their availability and willingness to participate. The study's sample consists of 30 respondents from a total population of 40 employees. Data analysis was performed using multiple regression analysis, with SPSS version 22 and Microsoft Excel 2019 as the software tools. The results of the study indicate that Organizational Culture (X1) has a non-significant effect on job satisfaction, meaning that the organizational culture at X Group does not substantially influence employees' job satisfaction. On the other hand, Work Motivation (X2) was found to have a significant effect on job satisfaction, suggesting that higher levels of motivation in the workplace lead to greater job satisfaction. Additionally, the Work Environment (X3) also showed a non-significant effect on job satisfaction, indicating that environmental factors within the company have a minimal impact on employees' overall satisfaction. The findings suggest that while organizational culture and work environment may play a role in job satisfaction, work motivation is the most influential factor. These results can help guide strategies to improve employee job satisfaction at X Group.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Culture; Work Environment; Work Motivation; X Group

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di X Group. Penelitian ini berfokus pada pemahaman bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kepuasan karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling, dengan menggunakan metode accidental sampling, yang memilih responden berdasarkan ketersediaan dan kemauan mereka untuk berpartisipasi. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden dari total populasi 40 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, dengan SPSS versi 22 dan Microsoft Excel 2019 sebagai perangkat lunak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa budaya organisasi di X Group tidak secara substansial memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, Motivasi Kerja (X2) ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi di tempat kerja mendorong pada kepuasan kerja yang lebih besar. Selain itu, Lingkungan Kerja (X3) juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan dalam perusahaan memiliki dampak minimal terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat berperan dalam kepuasan kerja, motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh. Hasil ini dapat membantu memandu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Grup X.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kelompok X; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset paling berharga bagi setiap organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor kunci yang menentukan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja, yang merupakan cerminan dari perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. (Ni Made Elmi Kristi & Sirna, 2024)

Kepuasan kerja adalah faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan masalah seperti absensi yang tinggi, turnover karyawan, penurunan kualitas kerja, dan bahkan citra organisasi yang buruk. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, berkomitmen terhadap organisasi, dan berperilaku positif.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh multiple faktor yang saling berinteraksi dalam lingkungan organisasi. Tiga faktor yang secara konsisten ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang didominasi oleh perasaan terhadap faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi, dan merupakan gambaran dari seberapa puas seorang karyawan dengan kondisi kerjanya (Syahiratunnisa et al., 2021).

Menurut Nelly & Erdiansyah, (2022) hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Leni & M, (2018) hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya atau culture organisasi mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak di dalam organisasi, bagaimana mereka bekerja, dan bagaimana mereka melihat masa depan. Keberhasilan organisasi pada saat ini tergantung pada budayanya dan kemampuan untuk mengubah dirinya untuk mendukung tujuan organisasi.(Rafli & Yunanto, 2024)

Menurut Wahyuddin et al., (2021) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Di UIN Alauddin Makassarhal. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian Hidayat & Anwar, (2024) dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat

Islam di Jakarta Pusat. Hal ini dapat terlihat bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dikarenakan pegawai belum merasakan faktor budaya organisasi yang baik seperti Kedisiplinan, yaitu mentaati peraturan perusahaan.

Faktor lain yang berperan penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan ialah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, dan juga didefinisikan sebagai kecenderungan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Ini berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. (Muchtarruddin et al., 2023)

Dalam penelitian Adinda & Wenny, (2023) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk. Artinya kenaikan pada variabel motivasi kerja ini tidak memiliki pengaruh terhadap kenaikan kepuasan kerja karyawan, sehingga variabel ini dapat diabaikan. Sedangkan dalam penelitian Kristi, Ni Made Elmi; Sukmana, IWK. Teja; Sirna, (2024) motivasi berpengaruh positif dan signifikansi pada kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Zuri Kuta Bali.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja termasuk fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, yang meningkatkan kinerja perusahaan, dan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. (Muchtarruddin et al., 2023)

Dalam penelitian Leni & M, (2018) variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja namun tidak memberi dampak signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Sedangkan dalam penelitian Baktiar et al., (2024) di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Selain itu, dinamika dunia kerja yang terus berubah, termasuk transformasi digital, work-life balance, dan ekspektasi generasi millennial serta generasi Z di tempat kerja, menuntut pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Organisasi perlu memahami bagaimana mengoptimalkan budaya organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan di era modern.

Berdasarkan uraian diatas terdapat gap dari hasil yang menyatakan bahwa tidak selalu kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian di X Grup, tempat dimana peneliti bekerja. Pemilihan objek penelitian X Group, hal ini dimaksud untuk mengetahui apakah terdapat adanya pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di X Group.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam pertumbuhan sebuah bisnis. Oleh karena itu, perlu adanya timbal balik untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Dilihat dari hasil wawancara bersama karyawan di X Group dan melakukan pengamatan secara langsung ditempat penelitian, X Group memiliki pemberian motivasi terhadap karyawan seperti gaji, benefit, insentif kerajinan, voucher ulang tahun serta kenaikan jabatan. Karyawan X Group tidak hanya dapat merasakan budaya organisasi dan motivasi, tetapi juga terdapat lingkungan kerja yang penting untuk kenyamanan juga kepuasan kerja dari karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu atau ekspresi individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya berarti memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan sebaliknya apabila bersikap negatif terhadap pekerjaannya menunjukkan ketidakpuasannya terhadap pekerjaannya. (Ruth, 2022)

Pengertian Budaya Organisasi

Dalam Enny, (2019) Budaya Organisasi karena berasal dari kebiasaan saat ini, tradisi, dan cara kerja umum, budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang di organisasi. Budaya birokrasi dalam organisasi akan menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan jenis pengendalian dan pengawasan organisasi, menentukan gaya manajemen yang dapat diterima oleh anggota organisasi, dan menetapkan metode kerja yang tepat, dan sebagainya. Budaya organisasi, juga dikenal sebagai birokrasi, memainkan peran penting dalam menciptakan rasa memiliki bagi anggota organisasi, menciptakan ikatan emosional antara pekerja dan organisasi, dan membantu menciptakan sistem sosial yang stabil. Budaya birokrasi juga membantu menemukan pedoman perilaku yang dihasilkan dari norma kebiasaan sehari-hari.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. (Ruth, 2022)

Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan, peralatan, dan lainnya adalah beberapa komponen dunia kerja yang mendukung operasi perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sukses, hal-hal ini harus sangat diperhatikan. Di sini, kita akan membahas masalah lingkungan kerja karena kondisi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap keadaan mereka di perusahaan. Memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang lebih tinggi, produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik, pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan lancar dan lancar.

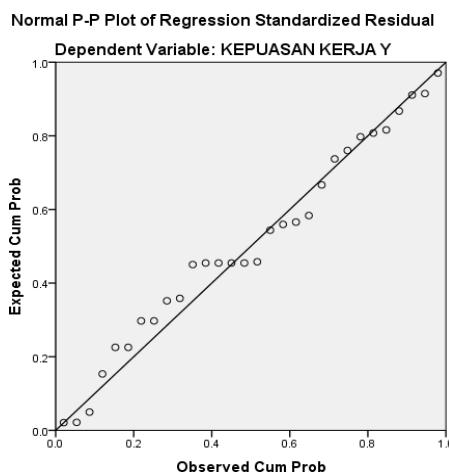
3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan X Group divisi Maintenance & Project dengan berjumlah 40 pegawai dengan sampel yang Kembali sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Non-Probability Sampling*. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Lokasi Penelitian ini dilakukan di kantor X Group, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

4. HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Output SPSS 22.

Dari gambar 1 diatas, hasil output SPSS Normal *P-P Plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. | 3.89685375 |
| | Deviation | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .155 |
| | Positive | .115 |
| | Negative | -.155 |
| Test Statistic | | .155 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .065 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Output SPSS 22

Berdasarkan Tabel 1 diatas, sebesar $0,065 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Coefficients^a.

| Model | Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------|-----------------------------|-------|------------|-------|---------------------------|------|-------------------------|-----------|-----|
| | Unstandardized Coefficients | | Std. Error | Beta | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | Tolerance | VIF |
| | B | t | | | | | | | |
| 1 (Constant) | 18.476 | 4.881 | | | 3.785 | .001 | | | |
| BUDAYA | | | | | | | | | |
| ORGANISASI X1 | .842 | .435 | .395 | 1.934 | .064 | .164 | 6.104 | | |
| MOTIVASI | .792 | .362 | .419 | 2.187 | .038 | .186 | 5.369 | | |
| KERJA X2 | | | | | | | | | |
| LINGKUNGAN | .175 | .248 | .129 | .706 | .486 | .206 | 4.855 | | |
| KERJA X3 | | | | | | | | | |

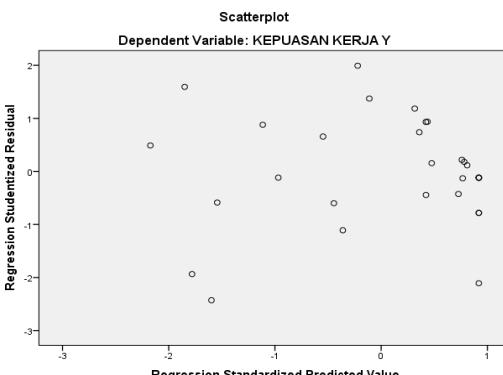
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA Y

Hasil dari output SPSS *Coefficients^a* adalah tidak terdapat multikolinearitas pada Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki :

- Budaya Organisasi (X1)
 - Tolerance : $0,164 > 0,10$
 - VIF $6,104 < 10$
- Motivasi Kerja (X2)
 - Tolerance : $0,186 > 0,10$
 - VIF $5,369 < 10$
- Lingkungan Kerja (X3)
 - Tolerance : $0,206 > 0,10$
 - VIF $4,855 < 10$

Berdasarkan Tabel 2 bahwa dapat diketahui nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent tidak terjadi gejala multikolineiritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Output SPSS 22

Pada Gambar 2 dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji glejser adalah jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients^a.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 8.392 | 2.861 | | 2.933 | .007 |
| | BUDAYA | -.167 | .255 | -.291 | -.656 | .518 |
| | ORGANISASI X1 | | | | | |
| | MOTIVASI KERJA | -.070 | .212 | -.137 | -.330 | .744 |
| | X2 | | | | | |
| | LINGKUNGAN | .007 | .145 | .019 | .047 | .963 |
| | KERJA X3 | | | | | |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Output SPSS 22.

Pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari masing- masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan dibawah ini: (1) Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar (0,518) ($0,518 > 0,05$). (2) Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar (0,744) ($0,744 > 0,05$). (3) Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar (0,963) ($0,963 > 0,05$)

Analisis Korelasi Sederhana dan Regresi Linier Berganda

a. Uji Pearson Corelation

Tabel 4. Pearson Corelation Correlations.

| | | BUDAYA ORGANIS ASI X1 | MOTIVASI KERJA X2 | LINGKUN GAN KERJA X3 | KEPUASA N KERJA Y |
|-------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|
| BUDAYA ORGANISASI X1 | Pearson Correlation | 1 | .887** | .874** | .879** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| MOTIVASI KERJA X2 | Pearson Correlation | .887** | 1 | .855** | .879** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| LINGKUNGAN KERJA X3 | Pearson Correlation | .874** | .855** | 1 | .832** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KEPUASAN KERJA Y | Pearson Correlation | .879** | .879** | .832** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Output SPSS 22.

Berdasarkan koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut. Berikut adalah penjabaran kriteria uji analisis koefisien :

Tabel 5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Nilai Pearson corelation variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,879 yang artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif, maka dapat dikatakan hubungan variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja sangat erat. Hal tersebut berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka kepuasan kerja meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Nilai Pearson corelation variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,879 yang artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif, maka dapat dikatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja sangat erat. Hal tersebut berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja meningkat dan begitu juga sebaliknya.

Nilai Pearson corelation variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,832 yang artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif, maka dapat dikatakan hubungan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sangat erat. Hal tersebut berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja meningkat dan begitu juga sebaliknya.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients^a

| Model | nstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------------|----------------------------|------------|------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 18.476 | 4.881 | | | | 3.785 | .001 |
| BUDAYA ORGANISASI X1 | .842 | .435 | .395 | | | 1.934 | .064 |
| MOTIVASI KERJA X2 | .792 | .362 | .419 | | | 2.187 | .038 |
| LINGKUNGAN KERJA X3 | .175 | .248 | .129 | | | .706 | .486 |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Output SPSS 22.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 18,476 + 0,842 X_1 + 0,792 X_2 + 0,175 X_3$$

Penjelasan dari fungsi regresi linier diatas adalah sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 18,476 menunjukan bahwa apabila seluruh variable independen, yaitu Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja, berada pada angka 0, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 18,476. (2) Koefisien regresi X1 Budaya Organisasi sebesar 0,842 menunjukan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variable Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja Sebesar 84,2%. (3) Koefisien regresi X2 Motivasi Kerja sebesar 0,792% menunjukan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variable Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja Sebesar 79,2%. (4) Koefisien

regresi X3 Lingkungan Kerja sebesar 0,175 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variable Budaya Organisasi akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja Sebesar 17,5%

Uji t dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).

Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| | | R Square | |
| 1 | .907 ^a | .822 | .802 3.12719 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA X3 , MOTIVASI KERJA X2,

BUDAYA ORGANISASI X1

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA Y

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,2% dari nilai Kepuasan Kerja (Y) dijelaskan oleh variabel dari Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 8. Tabel Uji t Coefficients^a.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 18.476 | 4.881 | 3.785 | .001 |
| | BUDAYA | .842 | .435 | .395 | .064 |
| | ORGANISASI X1 | | | | |
| | MOTIVASI KERJA | .792 | .362 | .419 | .038 |
| | X2 | | | | |
| | LINGKUNGAN | .175 | .248 | .129 | .486 |
| | KERJA X3 | | | | |

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA Y

Sumber : Output SPSS V.22

Dalam pengambilan keputusan dalam Uji T yaitu sebagai berikut: (1) Uji hipotesis dengan membandingkan Thitung dengan Ttabel, Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima (Variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat), Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak (Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat). (2) Uji hipotesis berdasarkan signifikansi, Jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan H1

diterima (Variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat), Jika signifikansi $> 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak (Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat)

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi (X₁), Jika thitung (1,934) $<$ ttabel, (2056) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, Nilai sig. ($0,064 > 0,05$), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak . Artinya, Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen. (2) Motivasi Kerja (X₂), Jika thitung (2,187) $>$ ttabel, (2056) maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, Nilai sig. ($0,038 < 0,05$), maka H₀ ditolak dan H₂ diterima . Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (3) Lingkungan Kerja (X₃), Jika thitung (0,706) $<$ ttabel, (2056) maka H₀ diterima dan H₃ ditolak, Nilai sig. ($0,486 > 0,05$), maka H₀ diterima dan H₃ ditolak. Artinya, Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Interpretasi Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil uji t diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel, maupun dengan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *Output Coefficients* (Uji-t), dimana thitung sebesar 1,934 lebih kecil dari ttabel 2,056, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,064. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel, maupun dengan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *Output Coefficients* (Uji-t), dimana thitung sebesar 2,187 lebih besar dari ttabel 2,056, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,038. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel, maupun dengan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H₀ diterima dan H₃ ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *Output Coefficients* (Uji-t), dimana thitung sebesar 0,706 lebih kecil dari ttabel 2,056, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,486. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang dihasilkan baik menggunakan perbandingan antar thitung dan ttabel maupun pengujian menggunakan nilai signifikan, menghasilkan H₁, H₃ ditolak dan H₀ diterima, sedangkan H₂ diterima dan H₀ ditolak. Artinya bahwa dalam pengujian menggunakan uji kelayakan model variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sebagian konsisten dengan penelitian terdahulu. Variabel Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan konsistensi dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Namun, untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₃), hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu karena dalam penelitian ini kedua variabel tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan penelitian, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi persepsi responden terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di X Group. Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan X Group. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan X Group. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan X Group

Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan yang telah dipaparkan, dibutuhkan kajian lebih lanjut dalam penelitian berikutnya agar kekurangan tersebut dapat diminimalisasi. Saran bagi penelitian mendatang dan bagi X Group disajikan berikut ini: (1) Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan aspek-aspek Budaya Organisasi yang dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan, seperti penciptaan nilai-nilai kerja yang positif, budaya apresiasi, dan komunikasi internal yang lebih baik. (2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian atau menggunakan metode pendekatan yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif. (3) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah sampel yang digunakan. Demikian kesimpulan dan saran ini dibuat agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, & Wenny. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010-1022.
- Astuti, I. D., & Kabib, N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi profitabilitas bank syariah Indonesia dan Malaysia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1053-1067. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2534>
- Baktiar, R. O., Ridwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarok. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Dewi, Afrida, & Triwahyudi, S. (2017). Analysis of the implementation of the Search, Solve, Create, and Share (SSCS) learning model and its effect on students' science process skills on the molecular form material of class X MIA SMA Negeri 11 Jambi City. *Journal of The Indonesian Society of Integrated Chemistry*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/10.22437/jisic.v9i1.5073>
- Fitriana, S. (2024). Factors affecting financial statement fraud in the banking sector: An agency perspective. *Maksimum*, 1, 102-113. <https://doi.org/10.26714/mki.14.1.2024.102-113>
- Mulyana, F., Jannah, N., & Nasution, Y. S. J. (2024). Efektifitas sistem informasi akuntansi Moka POS dalam meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal Proaksi*, 11(2), 457-470. <https://doi.org/10.32534/jpk.v11i2.5773>
- Mulyaningsih, S., Putri, R., & Santoso, D. (2022). Health Belief Model-based foot exercise intervention to improve ankle brachial index in diabetic patients. *Journal of Clinical Nursing*, 31(4), 789-798. <https://doi.org/10.1111/jocn.16100>

- Purnasari, R. B., & Dwi, S. (2024). Pengaruh Perputaran Arus Kas, Current Ratio, Debt to Asset Ratio dan Debt to Equity Ratio Terhadap Return on Asset. *Economic Reviews*, 2830-6449.
- Putri, J. S. (2024). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio dan Debt To Asset Ratio Terhadap Return On Asset Pada Sektor Teknologi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia T. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 1180-1090.
- Rismanty, V. A. (2022). Pengaruh Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), dan Total Asset Turnover (TATO) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Perusahaan. *Scientific*, 457-465. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.481>
- Siswanto, S. (2021). The influence of financial ratios on financial distress in manufacturing companies in the consumer goods industry sector listed on the Indonesian Stock Exchange. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 205-215. <https://doi.org/10.55208/qhr4qd77>
- Sukamulja, S. (2022). *Analisis laporan keuangan*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistyani, A. Q. (2021). Pengaruh Current Ratio dan Debt to Equity Ratio Terhadap Return On Asset Pada PT Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. *Jacfin*, 1-12.
- Supiyanto, Y., & Martadinata, P. H. (2021). *Dasar-dasar manajemen keuangan: Rumus Debt to Equity Ratio*. Publisher.
- Syahpoetri, R. N., & Sitorus, A. S. (2024). Pengaruh Current Ratio (CR) dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Return on Asset (ROA) pada PT. Hanjaya Mandala Sampoerna, Tbk. *Cakrawala*, 1629-1240.