

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sandi Ahyar, Deden Kurniawan

Universitas Mercu Buana

sandiahayar2010@gmail.com, dedenkurniawan@yahoo.com

Abstract. The research aims to identify the influence of Work Environment, Work Motivation and Organizational Culture towards Employee Satisfaction in PT. Surya Maju Jaya, Pinang, Tangerang City. The subjects in this study were employee whos working in PT. Surya Maju Jaya. The population of this research were 307 employees that working at PT. Surya Maju Jaya. The sample used in this study was 175 respondents. The sampling technique using a convenience sampling. By using quantitative descriptive approach. Therefore, the analysis of the data used is the statistical analysis in the form of SEM-PLS. The results of this study showed Work Environment has a significant and positive effect on Employee Satisfaction with original sample value were 0,280 and T-Statistic 3,547. Work Motivation has a significant and positive effect on Employee Satisfaction with original sample value were 0,385 and T-Statistic 3,046 and Organizational Culture has a significant and positive effect on Employee Satisfaction with original sample value were 0,254 and T-Statistic 2,166.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Satisfaction, Organizational Behavior

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT, Surya Maju Jaya, Pinang Kota Tangerang. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Surya Maju Jaya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Surya Maju Jaya sebesar 307 pekerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 175 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel convenience sampling. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai original sample sebesar 0,280 dan nilai T-Statistik sebesar 3,537. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai original sample sebesar 0,385 dan nilai T-Statistik sebesar 3,046 dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai original sample sebesar 0,254 dan nilai T-Statistik sebesar 2,166.

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

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis global pada saat ini, suatu perusahaan atau organisasi dituntut agar menciptakan sinergi dalam memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki salah satunya ialah

pada pengelolaan sumber daya manusia (Alfiani, 2016). pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak pada efektifitas suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dikarenakan sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dari itu sangat diperlukan pengelolaan manajemen yang baik dalam sumber daya manusia dengan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien (Andinie, 2017). Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu perusahaan harus mampu berusaha mempertahankan dan mencari sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas atau kinerja yang tinggi guna kelangsungan hidup organisasi.

Pada sisi lain, sering kali terdapat masalah-masalah terkadang terjadi pada sumber daya manusia di suatu perusahaan. salah satu contohnya ialah menurunnya produktivitas atau kinerja karyawan. Menurunnya hal tersebut dapat disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, Lawler dan Asad (2011) mengatakan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dan kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa setiap ganjaran yang diterimanya adil, wajar dan diasosiasikan dengan kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran yang berasosiasi dengan produktivitas atau kinerja, kenaikan dalam produktivitas atau kinerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dari penggerak kegiatan perusahaan yaitu sumber daya manusia (Danita, 2019). Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, akan tetapi yang terpenting mereka memiliki niat untuk bekerja secara giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Murti, 2016). Kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan ketiga hal tersebut. Motivasi kerja sangat penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Ardeto, 2020).

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan (Naeni, 2019). Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat (Rahayu, 2018). Menurut Bemana (2013), karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasakan lebih bahagia dan lebih bersedia untuk berkerja bagi organisasi. Saat tujuannya tercapai yakni pemenuhan kebutuhan, seorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Ardeto, 2019). Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Menurut Naeni (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dapat digambarkan ketika seseorang pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja, orang tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya dengan perasaan senang yang

dimilikinya tidak ada penyesalan atau beban pemikiran di lain hal untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakannya. Dengan demikian, hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Terkait dengan masalah kepuasan kerja pada instansi atau perusahaan merupakan salah satu sektor yang tepat untuk menginterpretasikan permasalahan tersebut. PT. Surya Maju Jaya menjadi perusahaan kontraktor yang cukup lama berdiri pada tahun 2005 dengan kantor pusat di Pinang, Kota Tangerang, Banten. PT. Surya Maju Jaya juga memiliki sumber daya manusia yang relatif banyak yaitu dengan 307 pekerja, dimana manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan oleh perusahaan ini. Berdasarkan hasil pengumpulan data dari PT. Surya Maju Jaya dimana lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi sangat berharga. Berdasarkan pengamatan, wawancara, dan data yang telah peneliti dapatkan, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Surya Maju Jaya saat ini dapat dikatakan pada presentase rendah.

Sunyoto (2012) menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kesan yang nyaman dilingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan performa kerja karyawan dan menghasilkan kepuasan kerja dari karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yakni menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan suatu ketidakpuasan kerja karyawan (Ardeto 2020).

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong pada para karyawan agar mereka dapat mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Naeni (2020) menjelaskan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena pekerjaan yang dilakukan tercapai sesuai tujuan.

Budaya organisasi mempengaruhi perilaku individu dan kelompok yang ada didalam organisasi. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi sebagai perangkat sistem values, beliefs, assumptions, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh pada anggota organisasi sebagai pedoman perilaku mereka dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi sehingga memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan (Murti, 2016).

Berdasarkan paparan fenomena diatas, peneliti akan meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari tiga variabel terpilih. Oleh karena itu peneliti akan mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Surya Maju Jaya ,Pinang Kota Tangerang).

Rumusan Masalah. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Maju Jaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Maju Jaya?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Maju Jaya?

Tujuan Penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut .

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Maju Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Maju Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Maju Jaya.

Kontribusi Penelitian

Kontribusi Teoritis. Peneliti mengharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang layak untuk menambah temuan dan kajian untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan juga dapat memberikan informasi bagi seluruh Mahasiswa/i dan kalangan akademis yang ingin mempelajari tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Surya Maju Jaya.

Kontribusi Praktis. Untuk membantu mengidentifikasi, memberikan masukan serta pertimbangan secara lebih lanjut mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagi perusahaan atau Institusi lain yang bergerak di bidang yang sama maupun bidang yang lainnya.

KAJIAN TEORI

Perilaku Organisasi. Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan untuk penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) mengatakan perilaku organisasi merupakan suatu budang yang bersifat interdisiplin, didedikasikan untuk memahami lebih baik dan mengelola orang dipekerjakan. Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan, dan lakukan didalam dan sekitar organisasi (Mc Shane dan Von Glinow, 2010).

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi lintas disiplin yang mempelajari tentang bagaimana memperbaiki sikap, perilaku individu dan kelompok dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Tampubolon (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja seseorang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa tersebut penting.

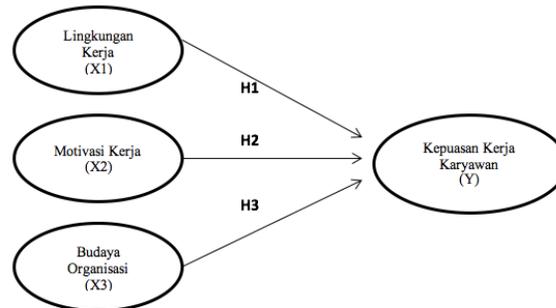
Lingkungan Kerja. Menurut Suwatno et. al (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) adalah komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Menurut Yuanda (2010) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Susetyo et al (2014) juga mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi. Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani. (2010) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Ghullam Hamdu. (2011) motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap serta perilaku pada individu

Budaya Organisasi. Schein (2010) menjelaskan budaya organisasi (corporate culture) adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak serta memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Barney dalam Andinie (2019) budaya organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis.

Budaya organisasi merupakan suatu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang ada, sehingga dapat menjadi sebuah nilai ataupun aturan didalam organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran. Berdasarkan sumber data yang diperoleh kerangka pemikiran dari masalah dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian. Hipotesis Penelitian Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

Kesadaran Merek:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Keamanan:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Kepuasan Kerja Karyawan.

Kepercayaan:

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

METODE

Desain Penelitian. Dalam penyusunan penelitian, peneliti menggunakan metode analisis kausal, yang dimana metode ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat. Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Menurut Noor (2011), pendekatan kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data opini individu dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner.

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa kuisisioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti.

Instrumen ini memberikan tanggung jawab responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuisisioner dibagikan secara personal dimana peneliti mendatangi langsung perusahaan, memberikan kuisisioner kepada perwakilan karyawan yang dapat dipercaya untuk menyebarkan kepada karyawan.

Berdasarkan metode pengumpulan data di atas maka peneliti menggunakan jenis data primer dimana data didapatkan secara langsung dari hasil mengumpulkannya secara langsung.

Populasi. Populasi merupakan sebuah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari kesimpulan atau hasil dari penelitian tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan/pekerja PT. Surya Maju Jaya sebanyak 307 pekerja.

Sampel. Jumlah sampel penelitian merujuk pada Hair et al. (2016) menjelaskan ukuran sampel penelitian menggunakan rasio 5-10 kali jumlah indikator. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan convenience sampling yang dimana peneliti dapat menyebar kuisisioner secara acak pada karyawan PT. Surya Maju Jaya yang bersedia mengisi kuisisioner yang diberikan. Menurut Negara dan Arifin (2018) menjelaskan pedoman sampel sehubungan dengan digunakannya model persamaan structural (Structural Equation Model), meliputi :

1. 100-200 sampel untuk teknik maximum likelihood estimation.
2. Tergantung pada jumlah parameter yang di estimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang di estimasi.
3. Tergantung pada jumlah indicator yang digunakan dalam seluruh variable laten. Jumlah sampel adalah jumlah indicator dikali 5-10.

Berdasarkan pedoman tersebut maka teknik yang digunakan peneliti untuk menentukan ukuran sampel minimal pada penelitian ini adalah 5 kali lebih besar dari indicator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 5 \\ &= 35 \times 5 \\ &= 175\end{aligned}$$

Dari perhitungan dasar penentuan sampel tersebut maka sampel minimal yang akan peneliti gunakan adalah 175 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	KETERANGAN
LINGKUNGAN KERJA	LK1	0.839	VALID
	LK2	0.627	TIDAK VALID
	LK3	0.593	TIDAK VALID
	LK4	0.784	VALID
	LK5	0.785	VALID
	LK6	0.706	VALID
MOTIVASI KERJA	MK1	0.609	TIDAK VALID
	MK2	0.692	TIDAK VALID
	MK3	0.598	TIDAK VALID
	MK4	0.659	TIDAK VALID
	MK5	0.788	VALID
	MK6	0.729	VALID
	MK7	0.757	VALID
	MK8	0.778	VALID
	MK9	0.582	TIDAK VALID
	MK10	0.784	VALID
	MK11	0.686	TIDAK VALID
	MK12	0.743	VALID
BUDAYA ORGANISASI	BO1	0.835	VALID
	BO2	0.789	VALID
	BO3	0.729	VALID
	BO4	0.719	VALID
	BO5	0.116	TIDAK VALID
	BO6	0.862	VALID
	BO7	0.096	TIDAK VALID
	BO8	0.095	TIDAK VALID
KEPUASAN KERJA	KK1	0.645	TIDAK VALID
	KK2	0.797	VALID
	KK3	0.776	VALID
	KK4	0.717	VALID
	KK5	0.795	VALID
	KK6	0.748	VALID
	KK7	0.821	VALID
	KK8	0.834	VALID
	KK9	0.763	VALID

terlihat bahwa beberapa indikator dinyatakan tidak valid karena nilai dari indikator tersebut kurang dari nilai 0,7. Karena itu beberapa indikator akan dihilangkan dari model untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING
LINGKUNGAN KERJA	LK1	0.866
	LK4	0.808
	LK5	0.825
	LK6	0.697
MOTIVASI KERJA	MK5	0.809
	MK6	0.766
	MK7	0.810
	MK8	0.801
	MK10	0.809
	MK12	0.739
BUDAYA ORGANISASI	BO1	0.839
	BO2	0.787
	BO3	0.731
	BO4	0.721
	BO6	0.861
KEPUASAN KERJA	KK2	0.780
	KK3	0.785
	KK4	0.721
	KK5	0.792
	KK6	0.761
	KK7	0.834
	KK8	0.845
	KK9	0.766

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.642
Motivasi Kerja	0.623
Budaya Organisasi	0.624
Kepuasan Kerja	0.618

Dapat dilihat bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada variabel dapat dilihat bahwa nilai AVE dari setiap indikator diatas 0,50, maka tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang telah diuji.

Tabel 4. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterion)

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi	0.815			
Kepuasan Kerja	0.790	0.848		
Lingkungan Kerja	0.755	0.791	0.829	
Motivasi Kerja	0.789	0.786	0.801	0.908

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari variabel budaya organisasi sebesar 0.815, sedangkan nilai korelasi variabel kepuasan kerja (0.790), lingkungan kerja (0.755), dan motivasi kerja (0.789). Semua nilai variabel tersebut masih dibawah nilai variabel budaya organisasi. Dengan demikian \sqrt{AVE} variabel budaya organisasi lebih besar dibandingkan korelasi variabel lainnya. Dan juga terlihat pada variabel lain yang menunjukkan \sqrt{AVE} lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat discriminant validity dengan \sqrt{AVE} telah terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0.848	0.892	Reliable
Kepuasan Kerja	0.911	0.928	Reliable
Lingkungan Kerja	0.812	0.877	Reliable
Motivasi Kerja	0.879	0.908	Reliable

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha \geq 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square
Kepuasan Kerja	0.755

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,755 yang berarti variabilitas kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi sebesar 75,5% dan sebesar (100 – 75,5) 24,5% dijelaskan di luar model penelitian ini seperti contoh pada variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.254	0.240	0.117	2.166	0.031
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.280	0.287	0.079	3.537	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.385	0.393	0.127	3.046	0.002

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Original Sample sebesar 0,280 dan nilai T Statistik > T tabel ($3,537 > 1,96$) dan hipotesis pertama dalam hal ini diterima, artinya Lingkungan Kerja terbukti mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Original Sample sebesar 0,385 dan nilai T Statistik > T tabel ($3,046 > 1,96$) dan hipotesis kedua dalam hal ini diterima, artinya Motivasi Kerja terbukti mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Original Sample sebesar 0,254 dan nilai T Statistik > T tabel ($2,166 > 1,96$) dan hipotesis ketiga dalam hal ini diterima, artinya Budaya Organisasi terbukti mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini diperkuat pada penelitian sebelumnya oleh Tapala (2016) dengan penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan baik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam membangun suasana pekerjaan yang nyaman sehingga mereka merasakan nilai tambah dari fasilitas yang didapat dan mereka merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini diperkuat pada penelitian sebelumnya oleh Andinie (2017) dimana penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Ardeto (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan, merupakan suatu bentuk support kepada karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal

dan pada akhirnya mereka merasakan kepuasan atas motivasi yang diberikan, serta perusahaan yang memberikan banyak peluang karir atau pekerjaan yang menjanjikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga mereka puas akan janji yang diberikan perusahaan apabila hal tersebut tercapai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian ini diperkuat pada penelitian sebelumnya oleh Andinie (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang dijalankan oleh perusahaan mempengaruhi rasa kepuasan bekerja di perusahaan. Budaya organisasi yang dijalankan yang saling membantu, adanya rasa kepedulian satu sama lain, dan keterbukaan antara sesama pekerja maupun atasan tentu ini sangat mendukung perilaku individu merasakan kepuasan mereka dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut di karenakan karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut di karenakan karyawan memiliki persepsi bahwa semakin kuat motivasi yang di berikan atau jaminan akan pengembangan karir yang ditentukan perusahaan kepada karyawan maka akan turut meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut di karenakan karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Saran

Saran bagi perusahaan. Pada deskripsi jawaban responden variabel lingkungan kerja, terdapat indeks rata-rata terendah pada indikator LK1 dengan nilai sebesar 2.92 yang menyatakan “Suhu udara pada kantor perusahaan stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman”. Dapat dikatakan bahwa perusahaan PT. Surya Maju Jaya dapat mempertimbangkan kembali untuk peningkatan suhu udara ruangan pada kantor perusahaan yang dapat dikatakan mempengaruhi aktivitas para karyawan perusahaan.

Pada deskripsi jawaban responden variabel motivasi kerja, terdapat indeks rata-rata terendah pada indikator MK11 dengan nilai sebesar 3.32 yang menyatakan “Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk menimba pengalaman lebih dalam”. Saran yang dapat diberikan adalah PT. Surya Maju Jaya dapat mempertimbangkan untuk melakukan pembaruan/update pekerjaan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan guna memotivasi karyawan agar mereka dapat memiliki pengalaman yang didapat lebih banyak.

Pada deskripsi jawaban responden variabel kepercayaan, terdapat indeks rata-rata terendah pada indikator BO6 dengan nilai sebesar 3.29 yang menyatakan “Manajer diperusahaan menyusun pekerjaan dilakukan dalam bentuk tim”. Dapat diberikan saran bahwa manajer perusahaan PT. Surya Maju Jaya dapat melakukan penyusunan jadwal pekerjaan setiap harinya seperti pada saat pagi hari ketika memulai pekerjaan, manajer dapat melakukan briefing dan memberikan arahan serta penyusunan pekerjaan dihari tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya. Dilihat dari uji R-Square hanya terlihat faktor dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Saran yang dapat dipertimbangkan adalah peneliti selanjutnya dapat memperluas area penelitian dengan tipe industri dalam scope yang lebih luas tentunya agar penelitian lebih akurat, dan dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kompensasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Afiyah, S. N., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141-162.
- Badriyah, M. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung : Pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Karyawan. Skripsi.
- Bigliardi, Barbara., et, al. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *The journal of information and knowledge management systems*. Vol. 42. No. 1, pp. 36-51.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habib, Salman., et. al. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turnover Intention. *Advances in Economics and Business* 2 (6): 215-222.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar-Dasar Dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maharani, V., Troena, E.A. and Noermijati (2013), “Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT. Bank Syariah Mandiri Malang east java”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 17, pp. 1-12.
- Naeni, Alfianis. (2019). *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada perusahaan manufaktur PT.*

- Delimajaya Auto-Body Manufacturing Company). Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
- Pawirosumarto, Suharno., et. al. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. Vol. 59. No. 6, 2017. Pp 1337-1358.
- Raziq, Abdul., Maulabakhsh, Raheela. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction, *Procedia Economics and Finance* 23. 717 – 725.
- Rahayu, Fauziah. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus PT. Anugerah Raya Agung. Skripsi
- Robbins, Stephen, P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Imam. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kanto PT. Popbox Asia Service Di Palmerah)
- Syafitri, Sella, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Departemen Nylon PT Indonesia Toray Synthetics Tangerang). 25-46.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tio, Edward. (2014). The Impact of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A Case Study in PT. X. *International Business Management Program*. Vol. 2, No. 1, 1-5.
- MacIntosh, Eric., Doherty, Alison. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*. Vol. 13. 106-107.
- Wibowo, Mukti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (Study pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.16 No. 1 November 2014* Administrasibisnis.Studentjournal.ub.ac.id.
- Windasari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Ciledug, Tangerang. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.