

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. PERSONEL ALIH DAYA PONTIANAK
DI PT. INDOSAT KALIMANTAN BARAT**

Rina Sulistyani

ABSTRAKSI

Human Resource is the most important factor in an organization. Therefore in order to keep survive and has a competitive advantage, beside the capability of financial management it should sustained with capability to manage human resources as well. In this respect employee satisfaction should be developed. Job satisfaction becomes important matter because it has huge beneficial to the employee and company as well. Important for employee by achieving Job satisfaction, it cause effort to increase employee happiness and important to the company because it could trigger the employee to work harder and loyal to the company and increase company growth eventually.

The aims of this research is to investigate the influence of the organization culture and Job motivation toward employee job satisfaction of outsourcing employee of PT Personel Alih Daya Pontianak at PT Indosat Kalimantan Barat. Based on that objective, variable of organization culture and Job motivation are independent variabels (X1 and X2) and the variable of job satisfaction is dependent (Y).

This research is conducted with survey methodology toward 80 respondents, taken from total 100 employees at PT Indosat Kalimantan Barat. The test result shows 3 hypotheses are accepted.

Keywords : organizational culture, work motivation and work satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan lingkungan bisnis yang dinamis saat ini maka sebuah perusahaan memerlukan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien di mana tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam pengelolaan di bidang finansial akan tetapi juga ditentukan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Untuk mencapai kualitas karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia maka budaya organisasi dalam sebuah perusahaan harus dapat diciptakan, diperkuat, serta diterima baik oleh karyawan.

Budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi (Robbins 2006:725) yaitu :

1. Budaya mempunyai peranan dalam menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang.
4. Budaya dapat meningkatkan kemandapan system.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan menjadikan budaya organisasi sebagai bentuk panduan dikarenakan dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai, pola perilaku, struktur organisasi dan lain sebagainya. Dengan dijadikannya budaya sebagai panduan maka berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dimana apabila budaya organisasi tidak cukup kuat maka kepuasan kerja

akan menjadi rendah namun apabila budaya organisasi yang ada cukup kuat maka karyawan akan merasa puas dan memandang pekerjaan dan lingkungannya dengan positif sehingga dari dalam diri karyawan akan muncul dorongan untuk maju dan memberikan usaha yang maksimal bagi perusahaannya. Akan tetapi bila budaya organisasi tidak cukup kuat maka akan terjadi hal yang sebaliknya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam setiap aktifitas organisasi di mana apabila sebuah perusahaan ingin mewujudkan tujuan perusahaan maka di samping pentingnya budaya organisasi, karyawan juga harus diberikan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada para bawahan ataupun pengikut. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi, setiap karyawan mau bekerja sama dan antusias terhadap pekerjaannya.

Dorongan motivasi kerja juga dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya melalui beberapa kebijakan perusahaan seperti: pengembangan karir, promosi, kenaikan gaji, perlindungan terhadap karyawan dan lain sebagainya. Diharapkan hal-hal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut secara signifikan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Personel Alih Daya?
2. Apakah motivasi karyawan PT. Personel Alih Daya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Personel Alih Daya?

C. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan pokok permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen perusahaan akan pentingnya pengelolaan budaya organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Handoko dalam Sutrisno (2011:74) adalah keadaan emosional yang menyenangkan pada saat para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan dampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Mangkunegara (2004) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2011:80) adalah :

1) Faktor Psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- 2) Faktor Sosial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor Fisik
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari berbagai teori mengenai kepuasan kerja yang ada menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam As'ad (2001), salah satunya adalah Teori Dua – Faktor (*Two Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori Herzberg ini diturunkan atas pembagian hierarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Maslow membagi kebutuhan manusia berdasarkan hierarki dari kebutuhan yang paling rendah ke kebutuhan yang paling tinggi. Tingkatan kebutuhan manusia versi Maslow adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pada teori ini, Herzberg membagi kebutuhan menjadi dua faktor yaitu *content factor* dan *context factor*.

Faktor –faktor yang terkait dengan *content factor* antara lain:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
4. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
5. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya.

Faktor –faktor yang terkait dengan *context factor* antara lain:

1. Kebijakan perusahaan (*company policy*), derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku diperusahaan.
2. Penyeliaan (*supervision*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan oleh tenaga kerja.
3. Gaji (*salary*), derajat kewajaran gaji/upah sebagai suatu imbalan atas hasil kerjanya (*performance*).
4. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. Kondisi kerja (*working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan pekerjaannya.

Empat cara yang lazim dilakukan karyawan dalam mengungkapkan rasa ketidakpuasannya (Robbins, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Keluar (Exit): Diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (Voice): Berusaha untuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

3. Mengabaikan (Neglect): Dengan mengabaikan tanggung jawab, contohnya: sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
4. Kesetiaan (Loyalty): Dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya perusahaan lebih baik, dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2008:10) budaya organisasi didefinisikan sebagai “norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama yang oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

Schwartz dan Davis (1981) dalam Wirawan (2008:8) mendefinisikan budaya organisasi “Merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi”.

Peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi maupun pihak-pihak yang berhubungan dengan organisasi adalah sebagai berikut (Wirawan, 2008:8):

1. Identitas organisasi
2. Menyatukan organisasi
3. Reduksi Konflik
4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok
5. Reduksi ketidakpastian
6. Menciptakan konsistensi
7. Motivasi
8. Kinerja organisasi
9. Keselamatan kerja
10. Sumber keunggulan kompetitif

Inti suatu budaya organisasi tertentu yang membedakannya dengan budaya organisasi lainnya adalah isi dari budaya organisasi itu sendiri. Adapun dimensi isi Budaya Organisasi tersebut dalam Wirawan, (2008,11) adalah sebagai berikut : Artefak, Simbol, Bahasa, Filsafat Organisasi, Kepercayaan, Nilai-nilai, Pola Perilaku, Adat Istiadat, Kebiasaan, Etos Kerja, Kode Etik, Dress Code, Pahlawan, Sejarah, Cara Berkomunikasi, Cara Menghormat, Teknologi, Produk Organisasi, Struktur Organisasi dan Birokrasi dan Pola Hubungan Antara Anggota Organisasi atasan dengan bawahan antara teman sekerja.

Budaya organisasi sebagai panduan dalam pola berperilaku karyawan, secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individu maupun berkelompok. Hal inilah yang juga dapat menentukan tingkat kinerja maupun kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaannya.

Menurut Luthans (1995) dalam Nurtjahjani (2007), menyatakan bahwa terdapat beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi seperti:

1. Seleksi calon karyawan
2. Penempatan
3. Pendalaman bidang pekerjaan
4. Penilaian kinerja dan pemberian penghargaan
5. Menanamkan kesetiaan pada nilai-nilai luhur

6. Memperluas cerita dan berita
7. Pengakuan kinerja dan promosi

Dengan pelaksanaan sosialisasi yang efektif maka sebuah organisasi dapat menghasilkan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, rasa percaya diri pada pekerjaan, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluarnya karyawan dari pekerjaan (Peters, 1997).

3. Motivasi Kerja

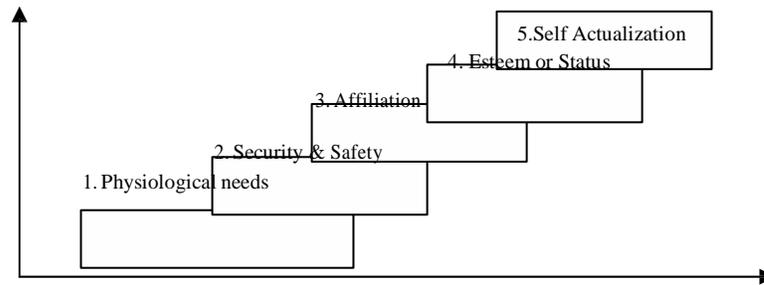
Menurut Hasibuan (2010:94), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu Bernard Barelson dan Gary A. Stainer dalam Sinungan (2009:134) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyatukan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Robbins (2002 : 55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dasar-dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation* yang dikemukakan oleh A.H. Maslow pada tahun 1943 adalah sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini akan terus-menerus dan baru berhenti hingga akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- c. Kebutuhan-kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (hierarchy) sebagai berikut :
 1. *Physiological Needs*
Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya.
 2. *Safety and Security Needs*
Adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman seperti merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
 3. *Affiliation or Acceptance Needs*
Merupakan kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
 4. *Esteem or Status Needs*
Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 5. *Self Actualization*
Merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Gambar 2.1 Malow Need Hierarchy Theory



Sumber : Hasibuan, (2010, hal 108)

Mangkunegara (2005) dalam Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu :

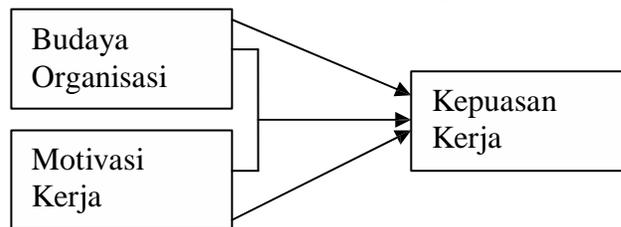
1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasive, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis.

Dalam memotivasi para bawahan, pimpinan hendaknya menyiapkan dorongan - dorongan seperti menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik ataupun memberikan promosi bagi karyawannya, hal ini penting untuk dilakukan untuk sebagai usaha meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan manajemen dalam mengembangkan perusahaan.

B. KERANGKA PENELITIAN

Dalam penelitian ini kerangka berpikir di atas dapat lebih disederhanakan lagi dalam bentuk diagram seperti di bawah ini.

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



Dari model hipotesa yang didasarkan pada model analisa jalur maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Personel Alih Daya.
2. Terdapat pengaruh positif pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Personel Alih Daya.
3. Terdapat pengaruh positif pada budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Personel Alih Daya.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini mempergunakan metode pendekatan survey yang menurut Moh. Nazir (2000:65) merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara aktual baik mengenai sosial, ekonomi maupun politik.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Personel Alih Daya di PT. Indosat Kalimantan Barat. Di dalam penelitian ini penulis menarik sampel dengan menggunakan tabel Krejcie, (Sugiyono, 2000:65). Perhitungan dilakukan dengan populasi karyawan berjumlah 100 orang dan derajat kesalahan 5% sehingga mendapatkan sampel berjumlah 80 orang.

C. Definisi Konseptual dan Variabel Penelitian Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya baik hal tersebut bersifat positif atau negative yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor psikologi, sosial fisik maupun finansial.

Variabel kepuasan kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan dimensi sebagai berikut: tanggung jawab, pengembangan potensi individu, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kebijakan perusahaan, kualitas supervise, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem atau pola nilai-nilai, kepercayaan, kebiasaan asumsi-asumsi yang mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja karyawan perusahaan, selain itu nilai-nilai ini juga menjadi panutan dan faktor utama perkembangan maupun performansi perusahaan dan karyawannya yang diukur dengan menggunakan dimensi sebagai berikut: kreativitas, keberanian dalam mengambil resiko pekerjaan, perhatian terhadap hasil kerja, penanganan konflik, persaingan sehat dalam bekerja, perhatian terhadap karyawan berpotensi, efisiensi kerja, ide-ide karyawan kepada perusahaan, ketelitian dalam bekerja, komitmen dalam bekerja, inisiatif, toleransi, standarisasi kualitas pekerjaan dan kejelasan arah organisasi.

3. Motivasi Kerja

Dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Variabel motivasi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi sebagai berikut : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

D. Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel bebas dan terikat dalam kuesioner ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 yang terendah dan nilai 5 yang tertinggi (Sugiyono, 2009: 132). Rincian skala penilaian tersebut adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

E. Lokasi

Penelitian dilakukan pada karyawan (mitra kerja) PT. Personel Alih Daya di PT. Indosat Kalimantan Barat.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data berupa Internal Control Questionnaires (ICQ) untuk Budaya Organisasi (Variabel X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Variabel Y) sebagai instrumen penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap *item* pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach* > 0,60.

- H. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis
 Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 17.0.

IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

③ Uji Validitas

a. Budaya organisasi

Tabel 4.4 Uji Validitas Terhadap Budaya organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
x11	105,1000	134,093	,423	,886	Valid
x12	104,9000	130,093	,437	,881	Valid
x13	105,1000	133,059	,452	,884	Valid
x14	105,0333	136,792	,493	,888	Valid
x15	105,0667	147,526	,469	,890	Valid
x16	105,0667	147,526	,469	,890	Valid
x17	104,7000	134,907	,476	,885	Valid
x18	105,8000	124,234	,460	,876	Valid
x19	105,9333	119,444	,627	,872	Valid
x110	105,7333	117,444	,759	,868	Valid
x111	105,5000	128,810	,321	,879	Valid
x112	105,8667	119,292	,687	,870	Valid
x113	105,6000	114,317	,879	,864	Valid
x114	105,6333	116,861	,807	,867	Valid
x115	105,5667	119,633	,793	,869	Valid
x116	105,6333	122,102	,626	,873	Valid
x117	105,4667	121,016	,609	,872	Valid
x118	105,4667	123,637	,454	,877	Valid
x119	105,6333	125,275	,382	,878	Valid
x120	105,8333	125,454	,396	,878	Valid
x121	105,9667	121,757	,518	,875	Valid
x122	105,8000	120,855	,608	,872	Valid
x123	105,5000	130,052	,240	,881	Tidak Valid
x124	105,6000	122,731	,599	,873	Valid
x125	105,5333	123,292	,499	,875	Valid
x126	105,5000	123,431	,456	,877	Valid
x127	105,5667	114,668	,839	,865	Valid
x128	104,8000	131,338	,442	,883	Valid

Pada tabel diatas dimana nilai $\alpha = 0,30$. Setelah dibandingkan dengan *Corrected Item Total Correlation* > α ternyata ada 1 pernyataan tidak valid dan 27 pernyataan valid sehingga tidak perlu diuji lagi.

b. Motivasi kerja

Tabel 4.5 Uji Validitas Terhadap Motivasi kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
x21	103,7333	165,926	,782	,908	Valid
x22	103,7000	171,252	,634	,911	Valid
x23	103,6000	179,145	,495	,917	Valid
x24	103,7000	166,424	,748	,909	Valid
x25	103,8000	163,338	,835	,907	Valid
x26	104,2667	163,237	,616	,910	Valid
x27	104,2333	162,806	,641	,910	Valid
x28	103,9000	171,748	,431	,913	Valid
x29	104,4000	160,869	,707	,908	Valid
x210	104,5000	157,845	,766	,907	Valid
x211	104,6000	163,903	,672	,909	Valid
x212	104,6333	163,826	,600	,910	Valid
x213	104,6333	163,826	,600	,910	Valid
x214	104,5667	163,909	,672	,909	Valid
x215	104,5000	162,672	,701	,909	Valid
x216	104,5000	168,328	,535	,912	Valid
x217	104,6667	166,506	,692	,909	Valid
x218	104,2333	180,602	,412	,919	Valid
x219	104,6000	188,041	,311	,926	Valid
x220	104,3333	180,851	-,035	,922	Tidak Valid
x221	104,3667	182,861	,411	,923	Valid
x222	104,6333	167,344	,609	,911	Valid
x223	104,4000	167,352	,538	,912	Valid
x224	104,5333	171,775	,421	,913	Valid
x225	104,4667	159,016	,747	,907	Valid
x226	103,8000	170,028	,760	,910	Valid
x227	103,8000	170,993	,689	,911	Valid
x228	103,6000	170,731	,545	,912	Valid

Pada tabel diatas dimana nilai $\alpha = 0,30$. Setelah dibandingkan dengan *Corrected Item Total Correlation* $> \alpha$ ternyata 1 pernyataan tidak valid dan 27 pernyataan valid sehingga tidak perlu diuji lagi.

c. Kepuasan kerja karyawan

Pada tabel di bawah dapat dilihat nilai $\alpha = 0,30$. Setelah dibandingkan dengan *Corrected Item Total Correlation* $> \alpha$ ternyata 2 pernyataan tidak valid dan 36 pernyataan valid sehingga tidak perlu diuji lagi.

Tabel 4.6 Uji Validitas Terhadap Kepuasan kerja karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
y1	145,7000	165,114	,515	,863	Valid
y2	145,9667	169,482	,449	,868	Valid
y3	146,2667	175,513	-,147	,874	Tidak Valid
y4	145,8667	172,740	,413	,871	Valid
y5	145,9333	168,064	,488	,866	Valid
y6	145,6333	163,895	,703	,861	Valid
y7	145,8000	169,269	,401	,867	Valid
y8	145,8333	169,040	,417	,867	Valid
y9	145,8000	170,717	,412	,868	Valid
y10	146,7333	164,685	,323	,865	Valid
y11	146,8667	160,257	,460	,862	Valid
y12	146,7000	157,597	,617	,858	Valid
y13	146,4000	166,455	,344	,865	Valid
y14	146,7333	155,444	,712	,856	Valid
y15	146,5667	154,185	,726	,855	Valid
y16	146,5667	156,116	,670	,857	Valid
y17	146,5000	157,983	,697	,857	Valid
y18	146,5333	159,913	,591	,859	Valid
y19	146,4333	161,289	,467	,862	Valid
y20	146,4000	160,455	,469	,862	Valid
y21	146,5333	162,947	,378	,864	Valid
y22	146,4333	167,013	,478	,869	Valid
y23	146,4000	168,524	,424	,871	Valid
y24	146,0667	169,306	,455	,868	Valid
y25	146,5667	173,495	,359	,875	Valid
y26	146,2667	167,099	,403	,868	Valid
y27	146,5333	161,568	,509	,861	Valid
y28	146,5333	156,464	,660	,857	Valid
y29	146,4667	158,671	,673	,858	Valid
y30	146,4667	158,671	,163	,854	Tidak Valid
y31	146,5333	161,568	,509	,861	Valid
y32	146,3667	160,309	,505	,861	Valid
y33	146,3667	161,757	,421	,863	Valid
y34	146,5333	164,878	,496	,866	Valid
y35	146,7333	164,685	,323	,865	Valid
y36	145,9667	175,068	,347	,873	Valid
y37	145,9667	175,068	,347	,873	Valid
y38	145,9000	168,162	,451	,866	Valid

③ Uji Reliabilitas

a. Budaya Organisasi

$r_{\alpha} > 0,60$ ($0,881 > 0,78$) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuesioner tersebut layak untuk dianalisis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	28

Alpha	A	Keputusan	Keterangan
0,881	0,60	H ₀ ditolak	reliabel

b. Motivasi Kerja

$r_{\alpha} > 0,60$ ($0,915 > 0,78$) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuisisioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuisisioner tersebut layak untuk dianalisis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	28

Alpha	A	Keputusan	Keterangan
0,915	0,60	H ₀ ditolak	reliabel

c. Kepuasan Kerja

$r_{\alpha} > 0,60$ ($0,867 > 0,78$) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel maka kuesioner tersebut layak untuk dianalisis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	38

Alpha	A	Keputusan	Keterangan
0,867	0,60	H ₀ ditolak	reliabel

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis I (X₁ dengan Y)

a. Korelasi

- Analisis Korelasi X₁ dengan Y (sederhana)

Korelasi X₁ dengan Y (sederhana) diperoleh r sebesar 0,725 berarti hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan searah (positif).

- Uji Hipotesis Korelasi X_1 dengan Y (sederhana)
Uji Hipotesis Korelasi X_1 dengan Y. Menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
 - b. Regresi
 - Analisis Regresi X_1 dengan Y (Sederhana)
Regresi X_1 dengan Y (sederhana) diperoleh nilai $\hat{Y} = 71,757 + 0,748X_1$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah searah (positif).
 - Uji Hipotesis Regresi X_1 terhadap Y
Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H1 diterima.
 - c. Koefisien Determinasi X_1 dengan Y
Besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% merupakan pengaruh faktor lain seperti kepemimpinan, etos kerja, dan sebagainya.
2. Uji Hipotesis II (X_2 dengan Y)
- a. Korelasi
 - Korelasi X_2 dengan Y (sederhana)
Korelasi X_2 dengan Y (sederhana) diperoleh r sebesar 0,602 berarti hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah kuat dan searah (positif).
 - Uji Hipotesis Korelasi X_2 dengan Y
Menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
 - b. Regresi
 - Regresi X_2 dengan Y (sederhana)
Regresi X_2 dengan Y (sederhana) diperoleh nilai $\hat{Y} = 80,238 + 0,686X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah searah (positif).
 - Uji Hipotesis Regresi X_2 terhadap Y
Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H2 diterima.
 - c. Koefisien Determinasi X_2 dengan Y
Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% merupakan pengaruh faktor lain seperti kepemimpinan, etos kerja, dan sebagainya.
3. Uji Hipotesis III (X_1 dan X_2 dengan Y)
- a. Analisis Korelasi
 - Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y (ganda)
Korelasi X_1 dan X_2 dengan (ganda) diperoleh r sebesar 0,802 berarti hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah sangat kuat dan searah (positif).
 - Uji Hipotesis Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y (ganda).
Menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.
 - b. Regresi
 - Regresi X_1 dan X_2 dengan Y (ganda)
Regresi X_1 dan X_2 dengan Y (ganda) diperoleh nilai $\hat{Y} = 38,952 + 0,595X_1 + 0,427X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap

kepuasan kerja karyawan adalah searah (positif) dan dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah searah (positif).

- Uji Hipotesis Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y (ganda).
Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H3 diterima.
- c. Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 dengan Y (ganda). Besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, etos kerja, dan sebagainya.

V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian H1 diterima dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,284 > 1,991$), dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, dan R square sebesar 0,525 atau 52,5%. Ini menunjukkan kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% adalah kontribusi faktor lain seperti kepemimpinan, etos kerja, dan sebagainya.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H2 diterima dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,667 > 1,991$) dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini juga didukung dengan R square sebesar 0,363 atau 36,3%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% merupakan kontribusi faktor lain seperti kepemimpinan, etos kerja, dan sebagainya.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara berganda ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H3 diterima dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $69,502 > 3,115$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini juga didukung dengan R square sebesar 0,644 atau 64,4%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% merupakan kontribusi faktor lain seperti kepemimpinan, etos kerja, dan sebagainya.

B. Saran-Saran

1. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena manfaatnya yang cukup besar bagi kepentingan karyawan dan perusahaan oleh karena itu manajemen perusahaan disarankan untuk menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sehingga pihak manajemen dapat mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya.
2. Perusahaan memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, belajar lebih dan mengembangkan diri sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.
3. Perusahaan dapat disarankan untuk dapat membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong motivasi kerja karyawan sehingga dapat tercapainya kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, imbalan yang lebih memadai, promosi, tanggung jawab kerja yang disesuaikan dengan imbalan, kelengkapan fasilitas pekerjaan dan lain sebagainya.

4. Hendaknya faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan seperti kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat perusahaan selalu perhatikan secara berkala agar dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja.
5. Diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan diluar budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

As.ad. 2001, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Penerbit: Liberty, Yogyakarta.

Brahmasari, Ida Ayu, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.

Hasibuan, Malayu, 2010, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Bumi Aksara.

Moh. Nazir. 2000. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Nurtjahjani, Fullchis, 2007, *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan*, Jurnal Politeknik Negeri Malang.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.

Triton, P.B. 2006. *SPSS 17.0 Tarapan : Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : ANDI.

Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.