

---

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan**

Elvie Maria <sup>1</sup>, May Handri <sup>2</sup>, Ade Purnama <sup>3</sup>

**Abstract**

This study aims to see the influence of organizational culture and work motivation toward employee job satisfaction . This research uses quantitative research methods. The population in this study were 132 employees of PT. ISS Indonesia, Medan Branch. Sampling techniques using the Slovin formula and obtained as many as 99 employees. Data analysis techniques using the classic assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and the coefficient of determination ( $r^2$ ).

The results showed that partially, organizational culture and work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, organizational culture and work motivation affect job satisfaction by 80.3%. while the remaining 19.7% is explained by the influence of other factors or variables outside the model not discussed in this study.

**Keywords: Organization Culture, Work Motivation and Job Satisfaction**

**A. Pendahuluan**

Suatu perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya tentunya perlu dilandasi oleh penerapan manajemen dan strategi yang tepat serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk bersedia bekerja dengan optimal untuk perusahaan. Karyawan bersedia bekerja dengan baik dan optimal dapat dikarenakan faktor kepuasan kerja yang diperoleh di perusahaan.

Menurut Sunyoto (2010:3) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja terjadi melalui sikap karyawan mengenai pekerjaannya yang ditunjukkan dari perasaan nyaman, senang, merasa dihargai, dan lainnya selama bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja tidak tampak serta nyata tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, tidak bersemangat kerja, dan tidak menaati peraturan perusahaan dengan baik.

Selain itu, dapat memicu karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover*) dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahdita, dkk (2017), Sari, dkk (2014) dan kartika (2010) bahwa Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja dari hasil penelitiannya menyatakan secara parsial dan simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Noor (2013:166) "Budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan". Budaya organisasi berisi nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima serta dipahami secara bersama-sama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam ketentuan perilaku yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku karyawan pada organisasi. Jika karyawan dapat menerima baik budaya organisasi yang diterapkan, maka dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman, energik, dan memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2011:93), "Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya". Motivasi kerja penting diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan performansi dalam bekerjanya. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung akan bekerja dengan giat, merasa dihargai hasil kerjanya dan terpuaskan dalam bekerja.

PT. ISS Indonesia Cabang Medan merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang penyaluran *Cleaning Service* dan *Parking*. Dalam jasa *Cleaning Service*, perusahaan menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan yang membutuhkan dimana tenaga kerja yang disalurkan telah terlatih untuk bekerja sesuai bidangnya. Dalam jasa *Parking*, perusahaan menyediakan tenaga kerja dan mesin *Parking* yang dapat berfungsi dalam mengatur sistem parkir di suatu perusahaan atau lembaga. Dengan demikian, pelanggan akan membayar biaya dari jasa yang digunakannya. Untuk gaji tenaga kerja, perusahaan akan membayarnya setiap bulan kepada karyawannya.

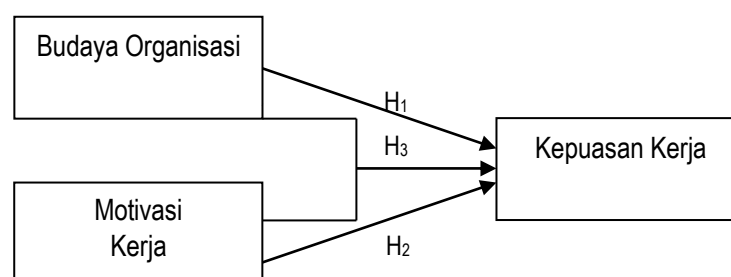
Dalam tiga tahun terakhir yakni 2015 sampai 2017, turn over karyawan karena pengunduran diri cukup tinggi. Alasan adanya pemotongan gaji karena jumlah tiket yang terinput tidak sesuai dengan yang terdata disistem sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan terjadi pemotongan gaji secara pribadi yang dibebankan kepada setiap karyawan dan menyebabkan karyawan merasa dirugikan dan memutuskan mengundurkan diri. Pengunduran diri karyawan mencerminkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena harapan tidak sesuai dengan realitas yang diperoleh. Ketidakpuasan kerja karyawan diduga karena faktor budaya organisasi yang diterapkan perusahaan.

Budaya organisasi pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan seperti menjunjung tinggi loyalitas dan komitmen kerja, disiplin dan tanggung jawab, dan memprioritaskan pelayanan terhadap pelanggan belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan sehingga sering terjadi pelanggaran kerja. Pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan seperti tidak melayani pelanggan dengan baik, tidak masuk kerja tanpa izin, berkomunikasi tidak baik dengan rekan kerja, dan tidak berkenan bekerja sama dengan baik kepada sesama rekan kerja. Penerapan budaya organisasi yang belum dilaksanakan karyawan dengan baik dipengaruhi oleh rendahnya kemampuan teknik kerja dan potensi yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tidak mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Rendahnya *Human Relation Skill/Team Work* dan kepribadian karyawan yang masih didominasi oleh kepentingan pribadi membuat karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik kepada sesama rekan kerja. Selain itu, kurang optimalnya keterampilan manajer (*Managerial Skill*) dalam memberikan arahan kerja dan bimbingan kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan tanggung jawab. Penerapan budaya organisasi yang belum dilaksanakan karyawan dikarenakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak menaati dengan baik nilai-nilai budaya organisasi yang mengakibatkan terjadinya pelanggaran kerja.

Ketidakpuasan kerja karyawan diduga juga karena faktor motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja di PT. ISS Indonesia Cabang Medan seperti pemberian bonus dan kenaikan jabatan. Karyawan menilai pemberian bonus yang dilakukan oleh perusahaan tidak dilakukan secara merata, misalnya karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan tetapi tidak mendapatkan bonus. Karyawan juga sulit memperoleh kesempatan untuk maju berupa kenaikan jabatan. Salah satu faktor penyebabnya adalah unsur kedekatan dengan pimpinan, sehingga karyawan yang dikenali oleh pimpinan maka akan dengan mudah diberikan kenaikan gaji atau kenaikan jabatan sedangkan yang kurang dikenali akan sulit untuk mengharapkan kenaikan gaji atau kenaikan jabatan. Pemberian motivasi kerja di perusahaan ini mencerminkan belum adanya keadilan. kesempatan maju bagi karyawan yang kurang berpeluang, dan kurangnya pengakuan individu dan prestasi kerja karyawan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan keterkaitan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual seperti pada Gambar 1.



**Gambar 1.**

## **B. Tinjauan Literatur**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, tidak mungkin perusahaan tidak menerapkannya dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang berisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja agar tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat diimplementasikan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:12-13) komponen manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Pengusaha.  
Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan.  
Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.
3. Pemimpin atau manajer.  
Pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian, elemen atau komponen dasar suatu manajemen sumber daya manusia di perusahaan meliputi pengusaha, karyawan, dan pemimpin/manajer.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi, dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, (Noor,2013:166) . Menurut Riani (2011:7), "Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut". Sedangkan Zainal (2014:375) mengemukakan bahwa "Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi".

Menurut Uha (2013:6), "Dalam studi budaya organisasi/perusahaan, ada dua hal yang menarik yaitu (1) kuat atau nyatanya budaya suatu organisasi berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan/organisasi, (2) ideologi, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak besar terhadap perusahaan, lepas dari karakteristik objektif dan strukturnya".

Menurut Sutrisno (2013:2), "Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja".

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi penting karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan menjalankan usahanya dan merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak yang dapat mempengaruhi anggotanya dalam bekerja.

Menurut Riani (2011:41), tujuan budaya organisasi adalah:

1. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi.
2. Memperkenalkan budaya organisasi pada anggota.
3. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi anggota.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang ditanamkan perusahaan memiliki tujuan dalam membentuk sikap dasar karyawan, memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan, dan meningkatkan komitmen dan inovasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2013:27), manfaat budaya organisasi adalah:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi bermanfaat dalam membentuk perbedaan organisasi, menimbulkan rasa andil karyawan di dalam perusahaan, mewujudkan kepentingan bersama, dan menjaga stabilitas organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2011:93), "Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya". Menurut Sutrisno (2015:111), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Sedangkan Feriyanto dan Triana (2015:71) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya".

Menurut Noor (2013:225), "Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang penting sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Menurut Mangkunegara (2011:94), "Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja".

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki peranan yang penting karena dapat membuat karyawan berkeinginan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, memelihara perilaku yang baik dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2013:145), tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki sejumlah tujuan yang dapat diperoleh karyawan maupun perusahaan.

Menurut Arep dan Tanjung (2012:219-220), manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah:

1. Pekerjaan akan selesai dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
2. Orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang mengerjakannya.
3. Orang akan merasa berharga. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.
4. Orang akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk berhasil sesuai target terhadap apa yang mereka kerjakan.
5. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
6. Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, pekerjaan dilakukan dengan senang hati, karyawan akan merasa berharga, berupaya kerja keras, mengurangi perlunya pengawasan kerja, dan karyawan akan memiliki semangat kerja yang baik.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:202), "Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian 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 itu penting".

Menurut Noor (2013:254), "Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya".

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa padanya dasarnya karyawan mengharapkan kepuasan kerjanya selama bekerja di perusahaan seperti memperoleh pujian hasil kerja, lingkungan kerja yang baik, memperoleh suatu kemantapan, kesejahteraan, dan apa yang diharapkan sesuai yang diterima. Walaupun sepenuhnya rencana-rencana organisasi dalam pengawasan serta penelitiannya, bila tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Hal tersebut berarti bahwa faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan Sunyoto (2012:210), bahwa "Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya". Menurut Noor (2013:258), "Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui, dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir dan batin". Sedangkan Hasibuan (2013:202) mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya atas keadilan perlakuan, perhatian oleh atasan, dihargai, dan lainnya.

### C. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan tahun 2017 sebanyak 132 orang karyawan tetap. Dalam pengambilan jumlah sampel akan menggunakan rumus *Slovin* dan diperoleh sebanyak 99 orang karyawan tetap. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban angket yang diisi karyawan yang akan menjelaskan variabel yang akan diteliti yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Jawaban yang diberikan oleh karyawan pada penelitian ini diberi *score* dengan mengacu pada skala likert.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Teknik data yang digunakan yaitu analisis regresi linear dan analisis jalur berganda dengan menggunakan SPSS 22.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini melakukan dengan menghitung korelasi *product moment pearson (r)* atau dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* pada Program SPSS versi 22.0. Dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  diatas  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  berada dibawah  $r_{tabel}$ , maka item pertanyaan tersebut harus dibuang dan tidak lagi diikutsertakan dalam uji-uji selanjutnya.

Hasil uji validitas baik untuk variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang sudah valid dan dapat digunakan uji-uji selanjutnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Batas Minimal Korelasi	Ket
1	0.663	0.322	Valid
2	0.643	0.322	Valid
3	0.495	0.322	Valid
4	0.407	0.322	Valid
5	0.375	0.322	Valid
6	0.421	0.322	Valid
7	0.640	0.322	Valid
8	0.648	0.322	Valid
9	0.663	0.322	Valid
10	0.429	0.322	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 2  
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Batas Minimal Korelasi	Ket
1	0.653	0.322	Valid
2	0.620	0.322	Valid
3	0.622	0.322	Valid
4	0.495	0.322	Valid
5	0.618	0.322	Valid
6	0.653	0.322	Valid
7	0.518	0.322	Valid
8	0.628	0.322	Valid
9	0.632	0.322	Valid
10	0.767	0.322	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 3  
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Batas Minimal Korelasi	Ket
1	0.720	0.322	Valid
2	0.826	0.322	Valid
3	0.750	0.322	Valid
4	0.805	0.322	Valid
5	0.839	0.322	Valid
6	0.839	0.322	Valid
7	0.616	0.322	Valid
8	0.392	0.322	Valid
9	0.437	0.322	Valid
10	0.374	0.322	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

### Uji Reliabilitas

Setelah diketahui seluruh pernyataan valid, maka dapat diuji reliabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Uji reliabilitas tersebut menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Hair, 2005:118). Apabila  $r_{\alpha}$  positif, dan lebih besar dari 0,6 maka kuesioner reliabel, namun apabila  $r_{\alpha}$  negatif, atau lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner tidak reliabel.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
1.	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	.741	Reliabel
2.	Motivsi Kerja ( $X_2$ )	.758	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	.764	Reliabel

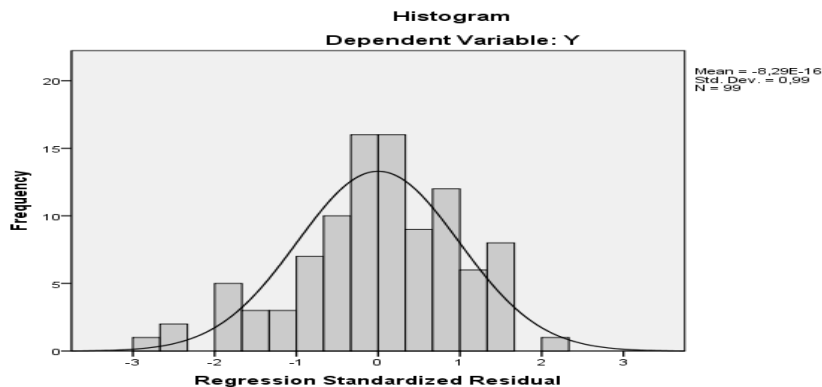
Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai alpha masing-masing variabel besarnya diatas 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (*reliabel*) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal..Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram. Hasil uji normalitas menggunakan pendekatan histogram.



**Gambar 2 : Grafik Histogram**

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dari variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, sesuai Tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Nilai Tolarence dan Variance Inflation Factor**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	.293	3.407
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.293	3.407

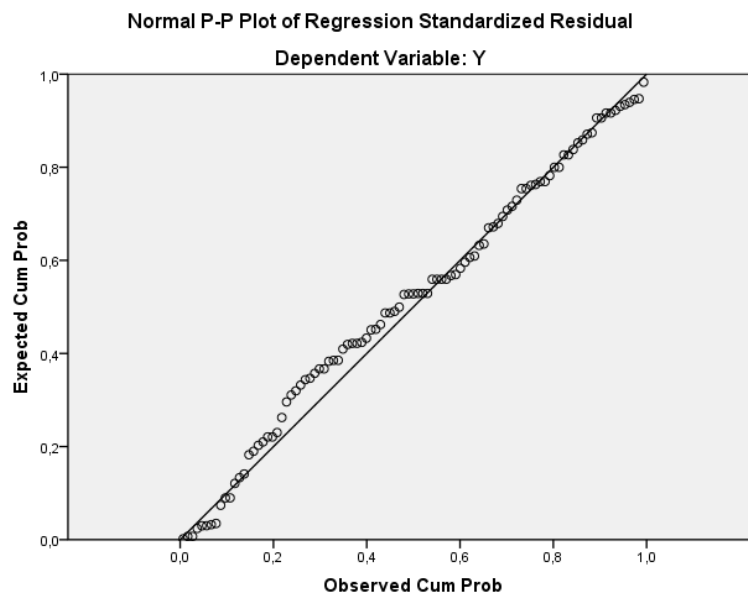
Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)



Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masih berada dibawah angka 1 atau diatas 0,1 hal ini menunjukkan koefisien korelasi antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas, demikian pula jika dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga masih dibawah nilai 5, maka hal berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dalam sebuah model regresi apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas. Sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Adapun model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari grafik yang disajikan dalam gambar dibawah ini, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan jelas.



**Gambar 3 : Grafik Scatterplot**

### Hasil Estimasi Regresi

#### Koefisien Determinasi

Peneliti dengan menggunakan Program SPSS 22 , menyajikan hasil olah data untuk koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,898 <sup>a</sup>	0,807	0,803	1,859

a. Predictors: (Constant) X2, X1

**Sumber : Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)**

**Uji Serempak atau Simultan (Uji F)**

Uji serempak atau simultan atau uji F bertujuan untuk menguji hipotesis pertama yaitu mengetahui pengaruh atau tidak secara signifikan variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dibawah ini disajikan hasil Uji F dengan menggunakan SPSS.22

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Serempak atau Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1386,323	2	693,161	200,627	,000 <sup>a</sup>
1 Residual	331,677	96	3,455		
Total	1718,000	98			

**Sumber : Hasil Penelitian 2018 (Data Diolah)**

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} = 200,627$  dengan tingkat signifikansi .000<sup>a</sup>. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yang besarnya hanya 3,09 maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung}(200,627) > F_{tabel}(3,09)$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka H3 diterima.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial atau uji t mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh atau tidak secara signifikan variabel-variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Dibawah ini disajikan hasil Uji t dengan menggunakan SPSS.22

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,072	,901		2,298	,024		
X1	,503	,080	,520	6,287	,000	,293	3,407
X2	,312	,062	,416	5,020	,000	,293	3,407

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)**

Untuk menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  membandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dimana nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,660 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  yang mencapai 6,287 diatas nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Berdasarkan hasil tersebut, maka H1 diterima yang artinya ada pengaruh positif budaya organisasi (X1) pada kepuasan kerja (Y)
- 2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  yang mencapai 5,020 diatas nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,660. Berdasarkan hasil tersebut, maka H2 diterima yang artinya ada pengaruh positif budaya organisasi (X2) pada kepuasan kerja (Y)

### **Model Regresi (Model Linier)**

Berdasarkan hasil estimasi atau regresi, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,072 + 0,503 X_1 + 0,312 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan yaitu nilai konstanta sebesar 2,072 artinya apabila variable budaya organisasi, motivasi kerja sama dengan 0, maka akan diikuti kepuasan kerja sebesar 2,072.

#### **1.Faktor Budaya Organisasi**

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna adanya hubungan searah (positif) antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan maka dengan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,503 satuan.

#### **2.Faktor Motivasi Kerja**

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna adanya hubungan searah (positif) antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan maka dengan kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,312 satuan.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil pengujian, hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama ditemukan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan artinya budaya organisasi yang tinggi, maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebesar 80.3 % , sedangkan sisanya sebesar 19.7 % dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel di luar model.

Pihak PT. ISS Indonesia Cab. Medan disarankan agar lebih memberikan perhatian terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Feriyanto, Andri, Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Ke-2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, H. Eddy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- ..... 2013. *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- ..... 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana.
- Uha, H. Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Zainal, Veithzal, Muliaman Darmansyah Hadad, dan Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulganef. 2012. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Jurnal**

- Andriani, Rian. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Di Bandung*. Ecodemica. Volume II No. 2.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 12 No. 1.
- Mardiono, Dian. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Graha Megaria Sutos Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Volume 3 No. 3.
- Nadarasa, Thusyanthini. 2013. *Impact Of Organization Culture On Job Satisfaction Of Employees In Insurance Industry*. European Journal of Business and Management. Volume 5 No. 30.
- Rahdita, Rayyan, Makmun Riyanto, dan Rara Ririn Budi U. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang*. Admisi & Bisnis. ISSN 1411 – 4321.
- Sari, Lana, Sampurno, dan Djo Wahyono. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi. Volume 4 No. 1.