

Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bambang Sujagad Susanto*

* Universitas Negeri Jakarta, Jakarta

Article Info	Abstract
Keywords: Communication, leadership, motivation, and job satisfaction	<i>This study aimed to obtain information relating to whether the job satisfaction of employees affected by corporate culture and work motivation. Survey method used in this study was analyzed by regression analysis. In this study, the employees selected as the unit of analysis of 90 samples randomly selected. The analysis showed that the corporate culture and work motivation positive direct effect on job satisfaction, and simultaneously the corporate culture and work motivation positive effect on job satisfaction. Therefore, job satisfaction, corporate culture and work motivation should be incorporated into the strategic planning of human resources. Yet another variable that is required to be taken into account by the next academic researchers.</i>
Corresponding Author: profbambang.kadin@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan apakah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan motivasi kerja. Metode survei yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis

regresi. Dalam penelitian ini karyawan dipilih sebagai unit analisis 90 sampel yang dipilih secara acak. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja, budaya perusahaan dan motivasi kerja harus dimasukkan ke perencanaan strategis sumber daya manusia. Namun variabel lain yang diperlukan untuk diperhitungkan oleh para peneliti akademis berikutnya.

©2013 JSAB. All rights reserved.

Pendahuluan

Saat ini persaingan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pertamina sangat tinggi. Agar SPBU dapat bertahan dan berkembang, pihak SPBU harus proaktif dan memberikan jasa yang memuaskan kepada pelanggannya. Caranya adalah memahami persepsi pelanggan mengenai jasa di SPBU serta menerapkannya sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan sehingga SPBU akan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan di era globalisasi saat ini. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Banyak para ahli memberikan pendapat tentang kepuasan kerja. Dalam hal ini pengaruh budaya perusahaan sangat menentukan, karena untuk merealisasi tujuan perusahaan perlu menerapkan budaya perusahaan dan pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi kerja ini kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan kepuasan kerja. Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonistic.

Dalam perubahan lingkungan bisnis, perubahan-perubahan yang mengalir dengan cepat, kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, transportasi serta teknologi di bidang perminyakan telah membawa organisasi bisnis menuju dunia global. Dalam era global dunia menjadi tanpa batas (*borderless*), mobilitas sumber daya menjadi semakin cepat, informasi menjadi instan, organisasi dihadapkan pada berbagai peluang dan sekaligus tantangan yang semakin kompleks. Pada kondisi ini aturan main dalam bisnis juga mengalami revolusi yang sangat cepat. Perubahan telah memunculkan "*the new rule of the game*" dan organisasi bisnis dituntut untuk dapat bertindak cepat dan fleksibel demi eksistensi dan perkembangannya di masa yang akan datang. Perubahan lingkungan berimplikasi pada perubahan strategi organisasi.

Budaya perusahaan menjadi semacam sebuah aturan yang tidak tertulis dan bahkan sudah menjadi sebuah kebiasaan yang berlangsung sejak awal berdirinya perusahaan. Budaya perusahaan juga dapat menjadi *trademark* sebuah perusahaan apabila aturan yang diterapkan itu sangat unik. Hal ini tentunya sangat sederhana, namun banyak orang dan bahkan seorang HRD (*Human Resources Department*) di sebuah perusahaan pun kurang mengerti dan paham bahwa budaya perusahaan memainkan peran yang sangat vital. Dalam sebuah pekerjaan yang menekankan produktivitas karyawannya, diperlukan motivasi kerja adalah suatu *variable* mempunyai peran sentral yang sangat vital. Motivasi kerja karyawan perusahaan akan berpengaruh pada produktivitas dan bahkan kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah budaya perusahaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?; (3) Apakah budaya perusahaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa *“job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics”*. Rasa puas dirasakan oleh individu karena ia mendapatkan hal-hal positif di tempat kerjanya, seperti kondisi upah yang baik, rasa aman akan jaminan masa pensiunnya, penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

Ivancevich (2008) menambahkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hubungan antar manusia, penghargaan atas prestasi kerja, adanya perbaikan gaji, kondisi kerja, peluang berkarier, status sosial, lingkungan, kesejahteraan karyawan.

Budaya perusahaan pada dasarnya merupakan suatu sistem kepercayaan bersama bahwa karyawan memiliki rencana yang akan menentukan tindakan ketika dihadapkan dengan pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Dalam setiap perusahaan, karyawan melihat bahwa ada sistem atau pola nilai yang senantiasa berkembang. Nilai ini juga akan memengaruhi bagaimana karyawan akan menghadapinya masalah dan kepedulian di dalam dan di luar perusahaan.

Ivancevich, *et al* (2013) mengemukakan bahwa budaya merupakan simbol, bahasa, ideologi, ritual, dan mitos, sedangkan Robbins dan Judge (2013) melihat bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi. Pendapat lain dikemukakan

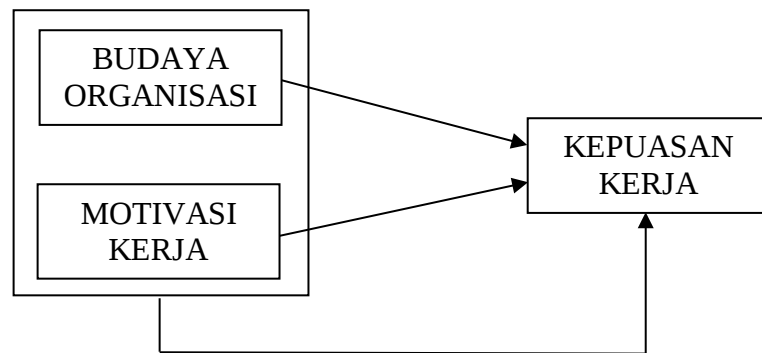
oleh Newstroom (2010) bahwa budaya organisasi adalah serangkaian asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dianut oleh anggota organisasi. Pendapat ini mengidentifikasi budaya organisasi sebagai seperangkat, asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk mengetahui tindakan-tindakan yang dapat diterima dan tindakan-tindakan yang tidak dapat diterima.

Hellriegel dan Slocum, Jr. (2011) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai studi tentang individu dan kelompok dalam konteks perusahaan, dan studi tentang proses internal dan praktik karena memengaruhi efektivitas individu, tim, dan perusahaan. Budaya seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang membuat individu termotivasi, tertantang atau antusias dalam bekerja. Titik tumpu pembentukan budaya adalah nilai-nilai yang memengaruhi *mindset* individu.

Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Newstrom, 2010). Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Tiga hal yang ditekankan oleh Andre (2009) bila pemimpin ingin memotivasi karyawannya, pertama; harus mengetahui perilaku-perilaku yang merupakan kebiasaan karyawan, kedua; sampai seberapa jauh usaha-usaha yang telah mereka kerjakan, ketiga; berapa lama mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan tenaga kerja organisasi yang dapat menentukan sendiri pola kebutuhan dan kepuasannya tanpa memarginalkan tenaga kerja.

Kerangka Berpikir

Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dialami, dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab. Beberapa faktor penyebab yang diidentifikasi sebagai penyebab utama dijelaskan dalam uraian kerangka berpikir berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan kerja

Budaya perusahaan merupakan pemaknaan bersama seluruh anggota perusahaan yang berkaitan dengan nilai individu, inovasi dan jarak kekuasaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Budaya perusahaan bisa menjadikan karyawan merasa nyaman dan merasa menikmati bekerja dan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja, budaya perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Perlu adanya *support* dan keseimbangan dari banyak bagian lain yang ada di dalam sebuah perusahaan. Maka perlu mensinergikan beberapa faktor dan variabel yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Budaya kerja yang baik akan menimbulkan dampak yang baik kepada perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja dan manfaat lainnya.

Sementara itu, kepuasan kerja diartikan merupakan kepuasan yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja sebenarnya adalah keadaan 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. Dari uraian di atas dapat diduga bahwa budaya perusahaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, makin kuat budaya perusahaan, maka makin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya makin lemah budaya perusahaan, maka makin rendah kepuasan kerja.

Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Sementara itu, kepuasan kerja diartikan merupakan kepuasan yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja sebenarnya adalah keadaan 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. Dari uraian di atas dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, makin kuat motivasi, maka makin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya makin lemah motivasi, maka makin rendah kepuasan kerja.

Pengaruh langsung Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Budaya perusahaan merupakan pemaknaan bersama seluruh anggota perusahaan yang berkaitan dengan nilai individu, inovasi dan jarak kekuasaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Budaya perusahaan bisa menjadikan karyawan merasa nyaman dan merasa menikmati bekerja dan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja, budaya perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Perlu adanya *support* dan keseimbangan dari banyak bagian lain yang ada di dalam sebuah perusahaan. Maka perlu mensinergikan beberapa faktor dan variabel yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Budaya kerja yang baik akan menimbulkan dampak yang baik kepada perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja dan manfaat lainnya.

Motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Sementara itu, kepuasan kerja diartikan merupakan kepuasan yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja sebenarnya adalah keadaan 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. Dari uraian di atas dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, makin kuat motivasi, maka makin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya makin lemah motivasi, maka makin rendah kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh langsung budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh langsung antara variabel-variabel berikut; budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja; motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari SPBU-SPBU yang tersebar empat SPBU di Jakarta. Populasi yang diteliti secara keseluruhan memiliki market share lebih dari 70% dari total market share perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian dapat merepresentasikan SPBU secara keseluruhan. Jumlah sampel adalah 90 karyawan di empat SPBU, dengan menggunakan cara *simple random sampling*. Metode ini peneliti gunakan karena sebagian besar tenaga kerja PT. Repindo Jagad Raya bekerja di empat SPBU.

Penelitian ini dilakukan melalui studi kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang di kirimkan kepada responden. Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dengan penjelasan sehingga responden dapat mengisi kuesioner secara benar. Penelitian menggunakan alat bantu berupa instrumen *untuk* mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan 3 variabel yaitu: (1) Budaya Perusahaan; (2) Motivasi Kerja; dan (3) Kepuasan Kerja. Pengembangan instrumen yang dilakukan peneliti, melalui kajian teori, dengan penyusunan kisi-kisi butir

pernyataan dan skala jawaban yang diuraikan dari indikator masing-masing variabel. Selanjutnya instrumen diujicobakan dengan menguji validitas yaitu ketepatan atau akurasi butir-butir pernyataan dan reliabilitas yaitu tingkat konsistensi instrumen. Butir-butir pernyataan yang teruji akurat dan konsisten, dijadikan dalam penelitian ini.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2004). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel budaya perusahaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memengaruhi kepuasan kerja (Y). Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

β = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Perusahaan

X_2 = Motivasi Kerja

ε = error

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan), maka data tersebut akan diisi melalui uji asumsi klasik, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Jika pada model persamaan regresi mengandung gejala multikolinearitas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi yang bebas multikolineritas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 (Ghozali, 2011).

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain aalah sama maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun Salah sat uji statistik yang dipergunakan pada penelitian ini adalah uji Glejser. Gujarati (2004) menyatakan bahwa uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi; dan absolut adalah nilai mutlaknya).

c. Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, maka dilakukan pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Sudarmanto, 2013). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi, sebagai berikut; a. bila nilai Durbin Watson (DW) di bawah -2, berarti ada autokorelasi, b. bila nilai DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi, Bila nilai DW di atas +2, berarti autokorelasi negatif.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah (Ghozali, 2011):

1. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Noor, 2014). Adapun teknik pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Untuk memperoleh keakurasian hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan program SPSS 20.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Alpha	Simpulan
Budaya Perusahaan	0,137	0,05	Normal
Motivasi Kerja	0,149	0,05	Normal
Kepuasan Kerja	0,114	0,05	Normal

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 20, diperoleh *Asymp. Sig.* budaya perusahaan menunjukkan harga 0,137. Demikian pula hasil *Asymp. Sig.* motivasi kerja diperoleh harga 0,149. Dan *Asymp. Sig.* kepuasan kerja menunjukan harga 0,114. Oleh karena itu pengujian uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) pada $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa harga *Asymp. Sig.* > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan sampel data variabel budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan lawannya, *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau = nilai VIF > 10 berarti menunjukkan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2011).

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,840	1,980		3,959	,000		
Motivasi Kerja	,408	,093	,455	4,384	,000	,439	2,278
Budaya Organisasi	,322	,092	,365	3,514	,001	,439	2,278

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 2 di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10% dan nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Maka dari hal itu dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi.

Uji Heretoskedastisitas

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan maka hasil uji Heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Heretoskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Alpha	Syarat	Kesimpulan
X1 → ABS X1	0,102	0,05	Sig > 0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
X2 → ABS X2	0,185	0,05	Sig > 0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, tidak ada nilai t-hitung yang signifikan atau nilai signifikan (sig) lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi data untuk periode tertentu dengan data sebelumnya. Jika terdapat gejala korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model

regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai Durbin Watson seperti tampak pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 ^a	,589	,579	2,82716	2,038

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa angka *Durbin-Watson* sebesar 2.038; dengan jumlah data (n) = 90 dan jumlah variabel (k) = 3, diperoleh angka dL = 0.649 dan d = 2.206. Menurut Gujarati (2003), jika nilai *Durbin-Watson* terletak dikisaran nilai d dan d ($0.649 < d < 2.206$) maka tidak ada bukti yang menyakinkan adanya autokorelasi. Menurut Suyanto (1988), dalam (Yusrizal, 2008), jika nilai *Durbin-Watson* terletak diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.2.

Autokorelasi Positif	Tidak Ada Autokorelasi	Autokorelasi Negatif
	-2	2

Gambar 2. Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*

1. Budaya Perusahaan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0: \beta_{YX1} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{YX1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20, diperoleh koefisien jalur (β_{YX1}) = 0,322. Harga t_{hitung} = 3,514, sedangkan harga t_{tabel} ($\alpha = 0,05; 87$) = 1,988. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya perusahaan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya perbaikan budaya perusahaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

2. Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0: \beta_{YX_2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{YX_2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 diperoleh koefisien jalur (β_{YX_2}) = 0,408. Harga t_{hitung} = 4,384, sedangkan harga $t_{tabel (0,05,87)} = 1,988$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya perbaikan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

3. Budaya Perusahaan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0: \rho_{YX_1X_2} \leq 0$$

$$H_1: \rho_{YX_1X_2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 diperoleh koefisien jalur ($\beta_{YX_1X_2}$) = 0,175. Harga F_{hitung} = 62,220, sedangkan harga $t_{tabel (0,05,136)} = 3,100$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya perusahaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya perbaikan budaya perusahaan dan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

a. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa secara parsial berpengaruh positif budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja sebesar 10,37% (perhitungan dari harga koefisien regresi $\beta_{31} (0,322) = 0,322 \times 0,322 \times 100\% =$

10,37%). Ini menunjukkan bahwa 10,37% dalam kepuasan kerja pada perusahaan dapat dijelaskan oleh budaya perusahaan.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh Lincoln (Colquitt, 2013) menyatakan bahwa organisasi dapat meningkatkan kepuasan; jika organisasi menyenangkan karyawannya dengan baik dan menyediakan imbalan yang wajar dan keamanan kerja, karyawan akan merasa puas.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa secara parsial berpengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 16,65% (perhitungan dari harga koefisien regresi β_{32} $(0,408) = 0,408 \times 0,408 \times 100\% = 16,65\%$). Ini menunjukkan bahwa 16,65% dalam kepuasan kerja pada perusahaan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja.

Temuan ini senada dengan yang dikemukakan Herzberg (Robbins dan Judge, 2013) bahwa ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, sehingga teori ini dikenal pula dengan nama teori 2 faktor yaitu: (1) Faktor intrinsik (*motivator*), merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha, mencari kepuasan seperti berprestasi, pengakuan, dan kemajuan hidup. (2) Faktor ekstrinsik (*hygiene*), faktor ini memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan seperti hubungan antarmanusia, imbalan, dan kondisi kerja.

c. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa secara simultan berpengaruh positif budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,06% (perhitungan dari harga koefisien regresi ρ_{y12} $(0,175) = 0,175 \times 0,175 \times 100\% = 3,06\%$). Ini menunjukkan bahwa 3,06% dalam kepuasan kerja pada perusahaan dapat dijelaskan oleh budaya perusahaan dan motivasi kerja.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Roos dan Van Eeden (2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi karyawan dan kepuasan kerja, budaya perusahaan dan kepuasan kerja, dan budaya perusahaan dan motivasi karyawan. Walaupun dalam hal ini, Moynihan dan Pandey (2007) mengomentari kesulitan menambahkan sesuatu yang baru dalam hal hubungan variabel bebas tergantung dalam studi sikap kerja. Namun, identifikasi signifikan ini terdapat hubungan terhadap organisasi (terutama dalam konteks riset pemasaran) dengan informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja, yang akhirnya menentukan kinerja organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh secara simultan budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Implikasi

Dengan kata lain, makin baik budaya perusahaan, makin tinggi motivasi kerja dan implikasinya adalah makin tinggi kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variasi budaya perusahaan dan motivasi kerja. Hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh secara langsung budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Di samping itu hasil penelitian juga mengukuhkan adanya pengaruh secara simultan budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dituntut bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila dilakukan perbaikan budaya perusahaan dan motivasi kerja dan hal ini akan membawa konsekuensi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian ilmu perilaku organisasi dalam dunia usaha. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Membudayakan nilai yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Penuturan arti nilai yang dikehendaki menurut manfaat di dalamnya yang dirasakan oleh para anggotanya. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya perusahaan, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional.
2. Membuka kesempatan promosi bagi karyawan sehingga mereka lebih termotivasi lagi untuk bekerja dengan lebih baik dan dengan kondisi yang lebih baik pula.
3. Penelitian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Repindo Jagad Raya, Jakarta. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh langsung dari variabel penelitian dan ada variabel eksogen lain yang tidak teridentifikasi. Oleh karena itu bagi peneliti diharapkan untuk menggali lebih luas variabel eksogen yang lain yang memengaruhi kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Andre, Rae. (2008). *Organizational Behavior*. Singapore: Prentice Hall.
- Colquitt, Jason A, et al. (2013). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. (2004). *Basic Econometrics*, New York: McGraw-Hill.
- Hellriegel, Donand and John W. Slocum Jr. (2011). *Organizational Behavior*, Australia: South-Western, Cengage Learning

Ivancevich, John M., *et al.* (2008). *Organization Behavior and Management*, Singapore: McGraw-Hill International.

Moynihan, D.P. and S.K. Pandey. (2007). "Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment". *Administration & Society*, 39(7):803–832.

Newstrom, John W. (2010). *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill.

Robbins, Stephen P. and Tomothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. England: Prentice Hall.

Roos, Wanda and Rene Van Eeden. The Relationship between Employee Motivation, Job Satisfaction and Corporate Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 34, No. 1 pp. 54-63.

Yusrizal. (2008). Pengujian Validitas Konstruk Dengan Menggunakan Analisis Faktor. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*. Vol. 5, No. 1, Juni.

