

PERANAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LAMI JAYA SIDOARJO

Hendra Dwi Prasetyo
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa, kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi organisasi yang tepat agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjamin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo. Data diambil melalui wawancara dengan kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu. Metode sensus digunakan untuk pengumpulan data, dengan responden sebanyak 37 orang. Metode analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi. Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam dewasa, kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi organisasi yang tepat agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjamin.

Sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat. Untuk menggerakkan manusia agar

sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi. Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas, maka peneliti akan melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawannya perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dimana kinerja ditentukan juga oleh budaya organisasi dan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Untuk dapat mengarahkan dan memudahkan dalam melakukan penelitian yang terlebih terfokus dan sistematis, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo?

Dengan mengetahui hubungan tersebut, selanjutnya akan dapat membantu PT. Lami Jaya Sidoarjo dalam

menanggulangi permasalahan-permasalahan baik individu maupun kelompok yang nantinya dapat digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan dan peraturan, menjaga stabilitas kerja serta meningkatkan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Menurut Hani Handoko (2001)
Mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :
“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.
2. Menurut Gary Dessler (2003)
Mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :
“*Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*”
(Manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001).

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari

kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja (Luthans, 2006) :

- 1 Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
- 2 Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.
- 3 Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006). Pengertian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Seorang karyawan yang menyatakan bisa tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi melainkan sering hanya berprestasi biasa-biasa saja. Jika demikian dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasi tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya

akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Penyebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hingga hubungan yang tidak harmonis.

Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara karyawan dan organisasi, kaitannya antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian. Telah diketahui bahwa terdapat korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan usia karyawan, artinya kecenderungan yang sering terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi.

Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuansa negative. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa Keluar (*Exit*), Suara (*Voice*), Kesetiaan (*Loyalty*), Pengabdian (*Neglect*).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "Dorongan atau Daya Penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2001). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

1. Menurut Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Menurut Rivai (2001), motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

3. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Gibson dalam Budi (2014), teori motivasi terdiri dari, pertama, teori kepuasan (*content theory*) yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku, kedua, teori proses (*process theory*) adalah menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawannya.

Pada prinsipnya seseorang karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi dan tata cara umum

dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi (Falikhatun, 2003). Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi tentang akan menjadi apa organisasi itu nantinya. Mereka juga tidak memiliki kendala karena kebiasaan atau ideology sebelumnya. Ukuran kecil organisasi yang merupakan ciri ketika organisasi baru pertama kali berdiri, lebih memudahkan pendiri untuk memaksakan visi mereka kepada seluruh anggota organisasi.

Dalam beberapa literatur istilah budaya perusahaan atau corporate culture sering diganti dengan budaya organisasi atau organization culture. Kedua istilah tersebut dianggap memiliki pengertian yang sama (Ida dan Agus, 2008). Matteson dan John (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Pengertian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi.

Karakteristik budaya organisasi terdiri dari:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci/detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan atau precision, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil

tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.

5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim daripada individu-individu.
6. Keagrsifan atau aggressiveness. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

Proses penciptaan budaya organisasi terjadi melalui 3 cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki satu pikiran dan satu perasaan dengan mereka.
2. Mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir serta berperilaku mereka kepada karyawan.
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai serta asumsi tersebut.

Apabila organisasi dapat mencapai kesuksesan, maka visi pendiri tersebut selanjutnya dianggap sebagai faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Pada titik ini seluruh kepribadian para pendiri jadi melekat dalam budaya organisasi.

Ada 3 tipe budaya organisasi, (Kreitner dan Kenicki, 2005) yaitu:

1. Budaya konstruktif, adalah budaya budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk bertumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualisasi diri, penghargaan dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif, budaya ini bercirikan keyakinan yang

memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghindaran.

3. Budaya agresif-defensif, budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini bercirikan keyakinan normative yang mencerminkan opsi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

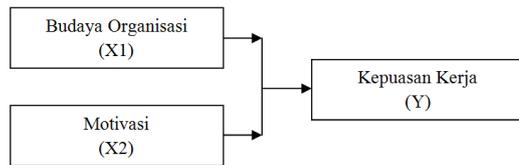
Penelitian Terdahulu

1. Ida dan Agus (2008), menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan 5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 6) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 7) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Steven, Taher dan Umar (2016), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, kemudian Budaya Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap *Intention to Leave*. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap *Intention to Leave*.

Ditemukan juga pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap *intention to leave* melalui Komitmen Organisasional dan Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.

3. Awang, Bambang dan Hamidah (2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja serta terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali.
4. Budi (2014), menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Koesmono (2005), menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima. Keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses produksi.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2017.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi, dengan menggunakan riset lapangan dan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. (Singarimbun dan Efendi dalam Budi, 2014), kemudian data yang diperoleh dibahas dan diuraikan secara sistematis sehingga diperoleh kesimpulan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo dengan jumlah 37 orang. Mengingat bahwa jumlah populasi relative kecil, maka dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Dengan demikian seluruh anggota populasi menjadi unit sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai yang diyakini dan dipraktekkan oleh karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan indikator Budaya Organisasi (Hofstede, Geert, Bond dan Luk dalam Mas'ud, 2004) adalah :

1. Profesionalisme
2. Jarak dari Manajemen
3. Percaya pada Rekan Kerja
4. Keteraturan
5. Kepercayaan

Motivasi

Motivasi adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Sedangkan indikator motivasi (Rivai, 2001) adalah :

1. Peluang Maju
2. Menantang
3. Tanggung Jawab
4. Keterampilan
5. Penghargaan
6. Gaji
7. Promosi
8. Kebijakan

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu respon karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo yang menggambarkan perasaan diri individu terhadap pekerjaannya serta perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan indikator Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) adalah :

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawasan (Supervisi)
5. Rekan Kerja

Sumber data penelitian

1. Data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain) dan sifatnya saling melengkapi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden.
2. Wawancara, merupakan proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab.
3. Studi dokumen, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Setiap butir instrument yang dipilih oleh sampel harus diukur skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan rumus *pearsons product moment*. Dari perhitungan validitas tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (*drop*). Dengan membandingkan r_{hitung} dengan tabel r_{tabel} , (Ghozali, 2009). Dari uji terhadap data hasil kuesioner diperoleh nilai bahwa semuanya memiliki nilai *pearsons correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 Nummaly (Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas bahwa *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut *reliable*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan

menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0.10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0.95 (Ghozali, 2009). Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan *Uji Park*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah kata yang akan diolah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari Uji Park kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2009). Hasil uji heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0.05.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Berdasarkan uji statistik normalitas menunjukkan signifikansi lebih besar dari 0.05, maka data terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.209	2.215		.095	.925
	Budaya Organisasi	.656	.195	.536	3.369	.002
	Motivasi	.304	.131	.370	2.326	.026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Pengujian Hipotesis Penelitian 1

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.536 dan besaran t_{hitung} sebesar 3.369 dengan besaran sig sebesar 0.002, karena $sig \leq$ dari 0.05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.369 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.536 atau 53.6%.

Pengujian Hipotesis Penelitian 2

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel coefficient. Dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel motivasi sebesar 0.370 dan besaran t_{hitung} sebesar 2.326 dengan besaran sig sebesar 0.026, karena $sig \leq$ dari 0.05. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.326 yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta adalah sebesar 0.370 atau 37.0%.

Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian 1, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang

signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hofstede, Geert, Bond dan Luk dalam Mas'ud (2004). Hofstede, Geert, Bond dan Luk mengasumsikan bahwa adalah suatu sistem nilai yang diyakini dan dipraktekkan oleh karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Ida dan Agus (2008), Steven, Taher dan Umar (2016), Budi (2014) dan Koesmono (2005).

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian 2, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yang signifikan dan besaran pengaruh yang diberikan terlihat dari kolom beta. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai (2001). Rivai mengasumsikan bahwa dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Ida dan Agus (2008), Awang, Bambang dan Hamidah (2016), Budi (2014) dan Koesmono (2005).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Lami Jaya Sidoarjo. Responden pada penelitian ini berjumlah 37 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Variabel motivasi (X2) secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Deseler, G, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Benyamin Molan, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Ghozali, Imam, 2009, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang, BP UNDIP.
- Hani Handoko, T, 2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPF.
- Hasibuan, Malayu,S,P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- John M.Ivancevich dan Michael T.Matteson, 2007, Organization Behavior and Management, 6th.ed, New York, McGrowhill.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005, Perilaku Organisasi, Edisi 2, Jakarta, Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia, Yogyakarta, Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Ramaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2004, Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi, Semarang, BP Undip.
- Robbins S.P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT.Indeks: Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Jurnal
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 2, September, Hal. 124-135.
- Falikhatun, 2003, Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Penerapan sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-unit Pelayanan Publik, Empirika, Vol.16 No.2, Desember.
- Koesmono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.2, September, Hal.171-188.
- Kurnia, Awang Mada, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali, Jurnal Belum Dipublikasi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Hal. 1-7.
- Rivai, 2001, Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf, Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- Sukarman, Budi, 2014, Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah, Jurnal Kindai, Volume 10, Nomor 3, Juli-Septemeber, Hal. 218-236.

Tumbelaka, Steven Set Xaverius, Taher Alhabsji dan Umar Nimran, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organi-

sional Dan Intention To Leave pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, Januari, Hal. 94-108.