ANALISIS BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Universitas Muhammadiyah Jember)

DWI HANIFAH
S1 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
JL. Karimata No.49 Jember 68121 Telepon : (0331) 336728
Website : www.unmuhjember.ac.id
April, 2016

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap karyawan. Untuk menciptakan kepuasan kerja itu sendiri terdapat beberapa faktor didalamnya, seperti budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember, dengan jumlah populasi 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive samping, sehingga muncul sampel sebanyak 67 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan pemberian kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan budaya kerja yang ada di perusahaan dan pimpinan dapat memotivasi karyawannya supaya bekerja lebih baik lagi serta memperhatikan lingkungan disekitar.
Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is required by each employee. To create job satisfaction itself there are several factors in it, such as work culture, work motivation, and work environment. This research was conducted at the University of Muhammadiyah Jember, with a population of 104 employees. The sampling technique in this study using purposive side, so it appears a sample of 67 employees. Data collection is done by administering questionnaires, interviews, and literature. This study used multiple linear regression analysis techniques. Results of the analysis showed that the work culture, work motivation, work environment and a positive effect on job satisfaction. In improving employee satisfaction then it is important for companies to pay attention to the work culture in the company and the leadership that can motivate employees to work better and pay attention to surrounding environment.
Keywords: *Cultural Work, Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Wibowo, 2013). Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana cara memuaskan atau menciptakan rasa puas karyawan dalam kinerjanya selama dia berada di organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga muncul kinerja yang baik dan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Budaya kerja bagi suatu organisasi menjadi dasar bagi kepuasan karyawan yang akan berimplikasi pada motivasi kerja. Efek ganda dalam motivasi ini adalah komitmen dan kinerja organisasi meningkat (Sari,2013).

Motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, baik itu motivasi dari diri sendiri ataupun dari lingkungan sekitar. Perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja didalamnya baik pula dan itu tidak terlepas dari sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan tersebut dapat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan, untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, dapat menerapkan budaya kerja yang ada di perusahaan, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga muncul rasa kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya (Sari, 2013).

Aktualisasi budaya kerja produktif sebagai ukuran sistem nilai mengandung komponen-komponen yang dimiliki seorang karyawan yakni: pemahaman substansi dasar tentang makna bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, perilaku ketika bekerja, etos kerja, sikap terhadap waktu, dan, cara atau alat yang digunakan untuk bekerja. Budaya kerja dapat tumbuh kembang dengan subur di kalangan karyawan dan staf maka dibutuhkan pendekatan-pendekatan melalui tindakan manajemen puncak dan proses sosialisasi (Moeljono, 2004).

Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Faktor lain yang tidak jauh berbeda dari budaya kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi seorang karyawan. Kepuasan kerja

akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2000 : 95) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Lewa dan subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungannya. Jika lingkungan kerja disekitar mendukung maka karyawan akan lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan, dan tentunya karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil yang diberikannya. Kepuasan kerja merupakan 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. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelakasanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2001).

Berbicara mengenai kepuasan kerja, peneliti merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian pada Universitas Muhammadiyah Jember. Alasan mengambil objek penelitian pada Universitas Muhammadiyah Jember ini karena didasari atas hasil observasi dan wawancara yaitu dilakukan pada saat pra penelitian, peneliti menemukan suatu fenomena masalah tentang kepuasan kerja yang cukup menarik untuk diteliti. Berdasarkan informasi yang didapat, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang terjadi menyangkut kepuasan kerja karyawan. Diantaranya mengenai budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja itu sendiri. Seperti halnya penerapan budaya kerja sampai saat ini masih belum berjalan secara optimal. Fenomena lain peneliti juga melihat masih adanya karyawan yang belum melaksanakan tugas atau pekerjaanya dengan cepat dan tepat, dikarenakan karyawan kurang mendapat motivasi penuh dari diri sendiri dan lingkungan sekitar, baik itu dari rekan kerja ataupun pimpinan. Hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaanya.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dapat memberikan motivasi yang kuat dengan cara pemberian kompensasi secara benar dan adil sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2015 : 57) kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan

kompensasi secara benar dan adil , apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja ataupun kepuasan kerja mereka akan menurun. Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan itu sendiri kepada perusahaan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit terjadi.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk dapat mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Kerja

Nawawi (2003:65) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaraan terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Paramita (2005) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat.

2.2 Motivasi Kerja

Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan memberikan pengaruh besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang mudah tidak akan pernah mencapi hasil melebihi kekuatan motivasinya. Moekijat (2002:5) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangang untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

2.3 Lingkungan Kerja

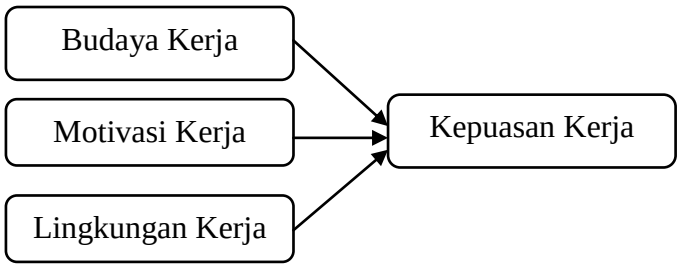
Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Sedangkan Schulz & Schulz (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dalam bekerja.

2.4 Kepuasan Kerja

Smith et. al. (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan, signifikan atau tidak terhadap pekerjaannya. 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. (Hasibuan, 2001 : 202).

2.5 Kerangka Konseptual

Dari penelitia diatas dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan :

X_1 : Budaya Kerja
X_2 : Motivasi Kerja
X_3 : Lingkungan Kerja
Y : Kepuasan Kerja
⟶ : Pengaruh parsial

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha_1 : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Ha_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Ha_3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Umar (2010) desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memeberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan periset, mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir.

3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 104 karyawan.

3.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, karena terdapat kriteria dalam pengambilannya. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah, karyawan yang bekerja di universitas muhammadiyah jember dengan masa kerja 5-35 tahun.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan alat bantu statistik.

3.5.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis yang bersifat kuantitatif. Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik (SPSS).

3.5.2 Uji Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas sebagai

alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, angka kritis taraf signifikan 5%, dengan mengunakan rumus (Prayitno, 2010:90) :

$$r = \frac{n\,(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\,(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi
X = Skor pertanyaan
Y = Skor total
n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikasi *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikasi < 5%.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:97).Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas
r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.5.3 Analisis Data

3.5.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Macam-macam uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Uji Multikolinieritas
   Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF *(variance inflution factor).* Ghazali (2005:91), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.
2. Uji Heterokedastisitas
   Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas

pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Latan, 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variable independen kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas
b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Analisis Deskriptif Statistik

Menurut sugiyono (2007), jenis penelitian berdasarkan tingkat ekspansinya ada tiga macam, yaitu penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif (hubungan). Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif mempelajari tentang masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.

3.5.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Dalam kata lain membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai variabel sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:124). Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap

Kepuasan Kerja (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus (Prayitno, 2010:124) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari pernyataan diatas maka peneliti mentransformasikan rumusan penelitian sebagai berikut:

$$KK = a + b_1BK + b_2MK + b_3LK + e$$

Keterangan:

KK = kepuasan kerja
α = konstanta
b_1 = koefisien regresi dari variable budaya kerja (BK)
b_2 = koefisien regresi dari variable motivasi kerja (MK)
b_3 = koefisien regresi dari variable lingkungan kerja (LK)
BK = budaya kerja
MK = motivasi kerja
LK = lingkungan kerja
e = variabel pengganggu

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji t (parsial)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y). Rumus yang digunakan adalah (Prayitno, 2010:142) :

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t : test signifikan dengan angka korelasi
bi : koefisien regresi
Se (bi) :*standart error* dari koefisien korelasi

1. Menentukan formulasi hipotesis
   a. H_0:$\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$
      H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
   b. H_a:$\beta_1\neq\beta_2\neq\beta_3\neq0$
      H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menentukan derajat kepercayaan 95% (α = 5% atau 0,05)
3. Kriteria mengambil keputusan
   a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
   b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.5.4.2 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Supranto, 2000). Nilai R^2 yang

kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus:

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2: Koefisisen Determinasi Berganda
Y: Variabel Terikat (*Dependent)*
X: Variabel Bebas (*Independent)*
b: Koefisien Regresi Linier

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja	$X_{1.1}$	0,568	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,329	0,007	Valid
	$X_{1.3}$	0,522	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,725	0,000	Valid
	$X_{1.5}$	0,420	0,000	Valid
	$X_{1.6}$	0,555	0,000	Valid
Motivasi Kerja	$X_{2.1}$	0,758	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,510	0,000	Valid
	$X_{2.3}$	0,523	0,000	Valid
	$X_{2.4}$	0,591	0,000	Valid
	$X_{2.5}$	0,562	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	$X_{3.1}$	0,413	0,001	Valid
	$X_{3.2}$	0,564	0,000	Valid
	$X_{3.3}$	0,525	0,000	Valid
	$X_{3.4}$	0,762	0,000	Valid
	$X_{3.5}$	0,531	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y_1	0,411	0,001	Valid
	Y_2	0,687	0,000	Valid
	Y_3	0,545	0,000	Valid
	Y_4	0,440	0,004	Valid
	Y_5	0,620	0,000	Valid

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan
Budaya kerja	0,415	Reliabel α > 0,60
Motivasi kerja	0,530	Reliabel α > 0,60
Lingkungan kerja	0,464	Reliabel α > 0,60
Kepuasan kerja	0,400	Reliabel α > 0,60

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

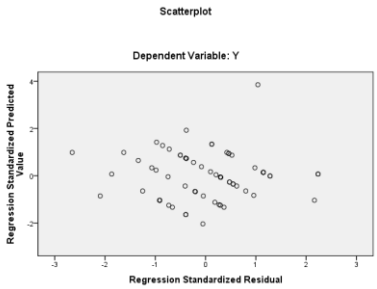
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Budaya kerja	1.157	VIF < 10 tidak ada multikolinieritas
Motivasi	1.358	VIF < 10 tidak ada multikolinie

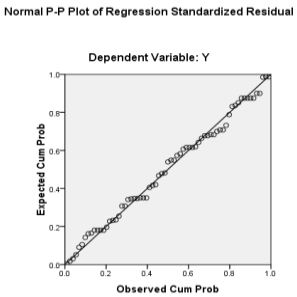
kerja		ritas
Lingkungan kerja	1.230	VIF < 10 tidak ada multikolinieritas

Sumber:Lampiran 5

2. Uji Heterokedastisitas
   Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.2 berikut ini:



3. Uji Normalitas
   Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 4.3 sebagai berikut:



4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef.Regresi	t_{hitung}	Sig.	Ket.
α	1,723	1,363	0,105	-
X_1	0,177	2,097	0,000	Sig
X_2	0,330	3,653	0,001	Sig
X_3	0,247	2,332	0,000	Sig

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}723 + 0{,}177X_1 + 0{,}330X_2 + 0{,}247X_3 + e}$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,723 menunjukan besarnya kepuasan kerja karyawan pada saat variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dibawah 0,05. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2. b_1= 0,177, artinya apabila variabel budaya kerja nilai signifikannya dibawah 0,05 (0,000), maka peningkatan variabel budaya kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. b_2= 0,330, artinya apabila variabel motivasi kerja nilai signifikannya dibawah 0,05 (0,001), maka peningkatan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. b_3= 0,247, artinya apabila variabel lingkungan kerja nilai signifikannya dibawah 0,05 (0,000), maka peningkatan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel budaya kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,097 > 1,669 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti, variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel budaya kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 3,653 > 1,669 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,332 > 1,669 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.2.3.2 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas (budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila R *square* atau $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati 1. Berikut adalah Tabel hasil koefisien determinasi berganda (R^2) :

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Variabel dependent	Variabel independent	R square	Sig.
Kepuasan	Budaya	0,81	0,00

kerja	kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja	5	0

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.11 diatas diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,8,15 hal ini berarti 81,5% perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 18,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat, seperti rotasi kerja, jenjang karir, kepemimpinan, dan lainnya yang tidak mencakup tentang budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

4.3 PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jermber.

4.3.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukan hasil bahwa nilai koefisien variabel budaya kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif, yang berarti bahwa jika budaya kerja di Universitas Muhammadiyah Jember ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember akan meningkat pula. Budaya kerja sebagai salah satu faktor untuk mencapai kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan. Budaya kerja dalam penelitian yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember meliputi kedisiplinan dalam bekerja, jujur dalam kerja, komitmen kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, dan mengevaluasi pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut karyawan telah mampu menerapkan dan menjalankan budaya kerja yang ada serta mampu memberikan kontribusi yang baik kepada Universitas Muhammadiyah Jember, sehingga muncul rasa kepuasan dalam diri karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Sari (2013) yang menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positf dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2011) tentang budaya kerja, hasil penelitiannya menunjukan bahwa ada pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif, yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja di Universitas Muhammadiyah

Jember ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember akan semakin meningkat pula. Hal ini berarti faktor motivasi kerja yang diukur melalui kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan suatu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember. Motivasi kerja sebagai suatu sikap rasa peduli atau saling *support* antar sesama karyawan atau dari pimpinan ke karyawan, akan tetapi motivasi juga muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif, yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Jember ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. Dengan demikian yang berarti faktor lingkungan kerja yang diukur melalui keamanan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, dan penerangan atau cahaya ditempat kerja merupakan suatu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember. lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk memperoleh kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Jika lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Jember nyaman dan mendukung, maka karyawan akan mengerjakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dan dapat merasakan kepuasan dari apa yang dilakukannya.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2011) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Universitas Muhammadiyah Jember, hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya Universitas Muhammadiyah Jember selalu memperhatikan komponen-komponen yang berkaitan dengan faktor tersebut, seperti aspek budaya kerja (kedisiplinan dalam bekerja, jujur dalam kerja, komitmen kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, dan mengevaluasi pekerjaan), aspek motivasi kerja (kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri), dan aspek lingkungan kerja (keamanan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, dan penerangan atau cahaya ditempat kerja) sehingga dapat mendorong terciptanya rasa kepuasan kerja yang tinggi.
2. Universitas Muhammadiyah Jember hendaknya meningkatkan aspek rasa *solidaritas* atau *team work* antar karyawan supaya muncul rasa kekompakan dan saling membantu antar satu karyawan dengan karyawan lainnya serta meningkatkan suasana yang tenang dan tidak bising supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Karena aspek tersebut masih dipersepsikan kurang optimal oleh karyawan. Hal lain yang harus diperhatikan oleh pihak Universitas Muhammadiyah Jember yaitu yang berkenaan dengan kedisplinan kerja karyawan dan keamanan di tempat kerja atau lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis, diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang digunakan seperti komitmen organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan kepuasan kerja karyawan, serta peneliti dapat menggali atau menambah data presensi karyawan yang sifatnya nyata, sehingga peneliti benar-benar tahu apakah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sudah disiplin waktu dan didisiplin dalam bekerja. Karena hal tersebut dapat menambah hasil temuan yang sudah dilakuakn menjadi lebih baik dalam menjelaskan mengenai kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Alex. S. Nitisemito. 2000. ***Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia***. Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ghozali, Imam. 2006. ***Statistik Nonparametrik***. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Handoko, Hani T. 2001. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE Jogja.

Handoko, Hani T. 2008. ***Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia***. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2000. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. STIE YKPN. Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu SP. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. ***Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Jatmiko, Andrie. 2011. ***Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang.*** Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.

Latan, Hengky. 2013. ***Analisis Multivariat Teknik Dan Aplikasi***. Bandung: Alfabeta.

Moekijat. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian***. Mandar Maju. Jakarta.

Moeljono Djokosantoso. 2004. ***Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi***, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakarta. Halaman 65.

Nitisemito, Alex S. 2000. ***Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai***. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.

Sari, Evi Zunita. 2013. ***Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel.*** Skripsi. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.

Schultz, Duane P. Dan Schultz. (2006). ***Working Conditional and Work Today***. Edisi Sembilan. Wiley And Sons Inc.

Umar, Husein. 2003. ***Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis***. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Wursanto. 2000. ***Kearsipan 2***. Yogyakarta : Kanisius.