

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang

Angelia Isabel Huwae¹, Andy²

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : angeliahuwae1501@email.com, andy.andy@ubd.ac.id

ABSTRAK

Peneliti mempunyai tujuan dalam penelitian yang peneliti telah teliti, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai (X1), budaya organisasi sebagai (X2) dan lingkungan kerja sebagai (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai (Y) pada PT. Putera Sumber Pangan. Dengan responden sejumlah 110 orang dibagikan kuesioner yang merupakan pekerja PT. Putera Sumber Pangan, peneliti menggunakan sebuah metode yaitu kuantitatif dan untuk penelitian analisis ini, dibantu dengan metode random sampling. Peneliti menggunakan Spss.-25 dalam dalam pengerjaanya.

Peneliti menggunakan analisis/uji dengan regresi linier berganda yang hasilnya didapat pada (X1) yaitu sejumlah 0,179, untuk (X2) yaitu sejumlah 0,566, dan untuk (X3) sejumlah 0,256, untuk masing-masing variabel (X1 dengan X2 dan juga X3) ketika terjadi penurunan maupun peningkatan sejumlah 1 poin, maka yang terjadi penurunan maupun peningkatan terhadap variabel (Y)Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah masing-masing variabel secara parsial.

Melalui Uji F dengan tabel Anova didapat hasil untuk variabel (X 1), (X 2), dan (X 3) yaitu Lingkungan Kerja sejumlah 80,669 (fhitung) > 2,69 (ftabel). Hingga peneliti mendapat kesimpulan ha diterima dan ho ditolak.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

The Impact Of Work Motivation, Organizational Culture, And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT. Putera Sumber Pangan Tangerang

ABSTRACT

Researchers have a goal in research that researchers have examined, to determine the effect of work motivation as (X1), organizational culture as (X2) and work environment as (X3) on employee job satisfaction as (Y) at PT. Son of the Food Source. With respondents a total of 110 people were distributed questionnaires who were employees of PT. Putera Sumber Pangan, researchers used a method that is quantitative and for this analytical research, assisted by a random sampling method. Researchers use Spss.-25 in their work.

The researcher used analysis/test with multiple linear regression with the results obtained at (X1, amounting to 0.179, for (X2), numbering 0.566, and for (X3) amounting to 0.256, for each variable (X1 with X2 and also X3) when there is a lessening or upward by 1 point, then there is a lessening or upward in the variable (Y) Employee Job Satisfaction in the amount of each variable partially.

Through the F test with the ANOVA table, the results for the variable (X1),(X2),and(X3) namely the Work Environment are $80.669 (f_{count}) > 2.69 (f_{table})$. Until the researcher concludes that H_0 is accepted and H_a is denied.

Keywords : Work motivation, Organizational culture, Work environment, Employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau bisa juga disebut (SDM) merupakan salah satu peran penting/*important* dari sebuah perusahaan maupun sekelompok organisasi. Organisasi dan perusahaan ini tidak akan bisa menjalankan peran penting ini secara optimal tanpa sebuah peran (SDA).

Motivasi kerja adalah suatu peran penting termasuk suatu elemen dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Karena seorang pekerja dalam suatu perusahaan akan mengupayakan kinerja mereka di berbagai keahlian tentunya dengan penuh tanggung jawab dengan tidak adanya paksaan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan budaya organisasi pada suatu perusahaan membentuk suatu norma maupun nilai dengan tujuan menciptakan lingkungan yang semangat bagi para pekerja di perusahaan maupun sebuah organisasi.

Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang berasal dari semua proses secara tidak langsung maupun sebaliknya. Lingkungan atau kondisi kerja yang baik akan meningkatkan keefisiensi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga penting dikarenakan jika para pekerja merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya ini akan menghasilkan hasil yang tentu baik dengan ini tujuan perusahaan juga akan tercapai secara menyeluruh dan terbaik atau optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja

Menurut (Putri & Widiyanto, 2022) semangat karyawan terbentuk dari sebuah motivasi yang dimana hal ini penting. Selain itu daya penggerak dan sebuah perangsang keinginan ini menjadikan seorang pekerja mau bekerja keras demi tujuan yang diinginkan tercapai (Josephine & Sugandha, 2022). Menurut (Aprissa & Yoyo, 2022) sebuah daya dorongan dari motivasi untuk para pekerja sehingga para pekerja melakukan pekerjaan dengan efektif.

Budaya Organisasi

Menurut (Mantovani & Sutisna, 2022) Organisasi (ideologi, norma, keyakinan dan lain-lain) dan budaya merupakan bagian yang menjadi dua yang berasal dari kalimat budaya organisasi. Proses terpanjang merupakan bentuk dari terciptanya sebuah budaya organisasi bukan dari berdiri sendiri (Andy & Lisih, 2021). Menurut (Lourens & Wibowo, 2022) panduan dalam melakukan sebuah kativitas merupakan budaya organisasi.

Lingkungan kerja

Menurut (Setia & Andy, 2022) lingkungan kerja bisa diartikan sebagai cara kerja maupun aturan-aturan kerja termasuk dalam kelompok atau dua orang atau lebih. Lingkungan kerja juga sangat terkait dengan adanya pekerja atau karyawan, maka dari itu pengaruh dari lingkungan kerja sangatlah berpengaruh, sehingga suasana hati yang baik ini akan berpengaruh kepada cara kerja dan para pekerja menjadi aman dan terhindar dari konflik. (Efrem & Hernawan, 2022).

Kepuasan Kerja

Menurut (Saputra & Sutisna, 2022) gambaran seorang individu terhadap perasaannya terhadap pekerjaan yang dimana sikap positif kerap kali terlihat ini disebut juga kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut (Santosa & Prayoga, 2021) ini menggambarkan perasaan dari suasana hati yang dimiliki para karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penggolongan jenis penelitian dibagi menjadi dua(2), sebagai berikut yakni metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan untuk penelitian yang peneliti teliti, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) populasi dan sample digunakan untuk meneliti penelitian kuantitatif.

Sumber data

1. Data primer (didapatkan melalui PT. Putera Sumber Pangan data ini diperoleh langsung dengan cara wawancara dan kuesioner yang disebar kepada pekerja di PT. Putera Sumber Pangan (PUSPAN).
2. Data sekunder (didapat dari jurnal, buku- buku sesuai dengan kaitan variabel yang peneliti telah teliti dan sumber lainnya berasal dari hubungan variabel-variabel yang diteliti peneliti.

Teknik Pengumpulan data

Peneliti memakai teknik observasi/*observation* (langsung di lapangan peneliti meneliti), kuesioner (dimana responden menjawab soal pertanyaan dari peneliti), wawancara (mewawancarai secara langsung pekerja maupun pimpinan pada PT. Putera Sumber Pangan) dan studi kepustakaan.

Populasi dan Sample

Populasi didapat peneliti di PT. Putera Sumber Pangan sebesar 151 karyawan. Sedangkan sample diambil sebesar 110 karyawan. Perhitungan rumus sample menggunakan perhitungan rumus Yamane.

Teknik Analisis Data

Peneliti memakai uji validitas (mengukur tingkat valid tidaknya jawaban kuesioner) , uji reabilitas (tolak ukur dari konsistennya terhadap instrumen), analisis linear berganda(dengan tujuan mengenai arah hubungan diantara variabel(X) dengan(Y), korelasi berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas,multikolonieritas, dan heterokedastisitas), uji t maupun uji f.

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi(R^2) secara parsial

Model Summary				
Model	R	R.square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,397	4,115
a. Predictors:(Constant), Motivasi Kerja				

Dengan hasil sejumlah (0,402 atau 40,2%), untuk sisanya dipengaruhi variabel lain yang di luar peneliti teliti.

Model Summary				
Model	R	R.square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,649	,645	3,155
a. Predictors:(Constant), Budaya Organisasi				

Dengan hasil sejumlah (0,648 atau 64,8%), untuk sisanya dipengaruhi variabel lain yang di luar peneliti teliti.

Model Summary				
Model	R	R.square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,489	3,789
a. Predictors:(Constant), Lingkungan Kerja				

Dengan hasil sejumlah (0,493 atau 49,3%), untuk sisanya dipengaruhi variabel lain yang di luar peneliti teliti.

- Uji Koefisien Determinasi(R^2) secara simultan

Model Summary				
Model	R	R.square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,687	2,965
a. Predictors:(Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				

Dengan hasil sejumlah (0,687 atau 68,7%), untuk sisanya dipengaruhi variabel lain yang di luar peneliti teliti.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized coefficients		Standarized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	10,960	3,773		2,905	,004
	Motivasi kerja	,757	,089	,634	8,528	,000
a. Dependent Variable: KEPUASAANKERJA						

Nilai untuk variabel (X1) Motivasi Kerja adalah sebesar $8,528 > 1,6592$ dengan probabilitas sejumlah $0,000 > 0,05$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandarized coefficients		Standarized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	9,623	2,381		4,042	,0000

	Budaya organisasi	,795	,056	,805	14,119	,000
a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA						

Nilai untuk variabel (X2) Budaya Organisasi adalah sebesar 14,119 > 1,6592 dengan probabilitas sejumlah 0,000 > 0,05.

Coefficients^a						
Model		Unstandarized coefficients		Standarized coefficients	t	sSig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	5,009	3,719		1,347	,181
	Lingkungan kerja	,912	,089	,702	10,254	,000
a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA						

Hasil untuk variabel(X3) yaitu Lingkungan Kerja adalah sebesar 10,254 > 1,6592 dengan probabilitas sejumlah 0,000 > 0,05.

- Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	127,845	3	709,282	80,6090	,000 ^b
	Residual	932,010	106	8,793		
	Total	3059,855	109			
a. Dependent Variable: KEPUASAANKERJA						
b. Predictors:(Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI						

Dapat dilihat pada tabel di atas, untuk hasil simultannya (sejumlah 80,669 (f hitung) > 2,69 (f tabel) dengan nilai sig/signifikan sejumlah 0,00 < 0,050.

KESIMPULAN

1. Diketahui (R²) koefisien determinasi (X1) terhadap (Y) sejumlah 40,2%, dengan hasil uji t 8,528 > 1,6592 dengan nilai sig/probabilitas 0,000 < 0,05 jadi kesimpulannya yaitu dengan Ha diterima sedangkan Ho ditolak.
2. Diketahui (R²) koefisien determinasi (X2) terhadap (Y) sejumlah 40,2%, dengan hasil uji t 14,119 > 1,6592 dengan nilai sig/probabilitas 0,000 < 0,05 jadi kesimpulannya yaitu dengan Ha diterima sedangkan Ho ditolak.

3. Diketahui (R^2) koefisien determinasi (X_3) terhadap (Y) sejumlah 49,3%, dengan hasil uji t 10,254 > 1,6592 dengan nilai sig/probabilitas $0,000 < 0,05$ jadi kesimpulannya yaitu dengan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.
4. Diketahui (R^2) koefisien determinasi secara simultannya 69,5%, dengan hasil uji F hitung sejumlah 80,669 > F_{tabel} 2,69 dan sig/probabilitas sejumlah $0,0000 < 0,05$, dengan demikian kesimpulan yang peneliti dapatkan yaitu dengan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

REFERENSI

- Andy, & Lisih (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Avindo Perdana Bahtera Mulia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, Vol.1, No.1*, 12. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/720/435>
- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 15. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1250/688>
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No.* <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1584/930>
- Josephine, E. F., & Sugandha. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Pesona. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No.* <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1643/988>
- Lourens, A., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.1, No.*, 11.
- Mantovani, E., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No.*, 10. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1602/948>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, VOL.1.NO.3*, 11. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1689/1032>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, Vol.1, No.1*, 15.
- Saputra, A., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004. *MABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, VOL.1.NO.3*, 11. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1676/1020>
- Setia, A., & Andy. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1246/684>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. Alfabeta.