

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NOV PROFAB DI KOTA BATAM

Bella Kinanti¹, Jontro Simanjuntak²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910222@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The objectives of this research are to: (1) determine the impact of organizational culture on employee work satisfaction; and (2) determine the impact of organizational culture on employee job satisfaction. assess the impact of the workplace on employee job satisfaction. (3) assess the impact of employee motivation on work satisfaction (4) Determine how company culture, work environment, and motivation affect employee job satisfaction. This is a quantitative study with a causal research design. The Slovin formula was used to calculate the sample size, yielding a sample size of 183 persons. In this study, the hypothesis test is a multiple linear regression test. Given the significance value of $0.031 < 0.05$ obtained from the data analysis, it can be inferred that organizational culture has a considerable impact on employees' job satisfaction. The significance value of the environmental culture variable was $0.000 < 0.05$, indicating that environmental culture has a significant effect on employee job satisfaction, while the motivational variable had a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that motivation had a significant effect on employee job satisfaction. With a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be inferred that organizational culture, work environment, and motivation all influence PT. Nov Profab's job satisfaction in Batam City.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Suatu kelompok membentuk manusia yang senantiasa berkumpul dalam sebuah naungan yang biasa disebut organisasi kerja yang dimanfaatkan untuk saling berbagi informasi dan pengetahuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan karyawan menjadi unggul dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang menguntungkan.

Human ialah sebuah peragai yang yang dinamis dan berkembang. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah budaya organisasi, suatu budaya yang sulit didefinisikan secara pasti dan sulit diukur, namun dapat dirasakan dengan seperangkat alat departemen di perusahaan.

Kehidupan individu serta persepsinya tidaklah sama antara satu dengan yang lain.. Seperti yang dikatakan oleh (Porter, 2019) "*Organizational culture is a set of principles and patterns that govern employee behavior. Culture also represented organizational member thinking styles, openness, and transparency, all of which are important in building relationships.*" yang dimaksudkan sebagai budaya yang mencerminkan cara organisasi berpikiran terbuka, dan transparan dalam membangun hubungan baik antara sesama pekerja maupun pekerja dengan pimpinan.

Selain budaya organisasi perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana mengelolah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah keadaan, situasi dan kondisi serta suasana di tempat kerja suasana kerja mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap bagaimana pekerja bekerja dengan baik sehingga mendapatkan apa yang menjadi tujuannya (Mulyah et al., 2020). Dalam mengawasi keadaan yang memadai dapat menjadikan motivasi untuk bekerja dan membawah pengaruh semangat ketika melakukan aktivitas. Suasana yang kondusif ketika melakukan aktivitas kerja mampu memberikan kenyamanan kepada pegawai yang sedang melakukan aktivitas kerja, sehingga pekerjaan akan tercapai dengan maksimal.

Dalam sebuah perusahaan juga pimpinan dan rekan harus memberikan motivasi untuk karyawan karena dengan adanya Motivasi mempunyai fungsi yang sesuai guna mendirikan diri sesuai yang diharapkan . (Pebrianti & Simanjuntak, 2020) Motivasi dapat diartikan sebagai rasa ingin tahu untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan yang diinginkan

Kepuasan kerja sesungguhnya menggambarkan kondisi dapat bersifat subjek ialah hasil kesimpulan yang didasarkan pada sesuatu pertimbangan atas apa yang telah diperolehnya, baik dan buruknya, cukup atau tidaknya akan menjadi pemikiran bagi karyawan menurut (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Dalam industry dan

permasalahannya yang menjadi perbincangan dan pengamatan menarik adalah mengenai kepuasan karyawan, karena kepuasan karyawan sangat berpengaruh besar dalam kehidupan masyarakat. Masyarakat yang juga sebagai karyawan sangat mendambakan memperoleh kepuasan dalam bekerja, kepuasan tersebut dapat diperolehnya melalui banyak hal.

PT Nov Profab merupakan salah satu perusahaan Manufaktur di Batam didirikan pada tahun 1998, dimana lokasi perusahaan berada di Jln. Bawal Kav V, Batu Merah, Kec. Batu Ampar,

Kota Batam yang bergerak di bidang *industry fabricator* produk baja dan modular yang berbasis global yang mengkhususkan kegiatannya dalam produksi pipa, baja, alat berat, serta berbagai perlengkapan untuk industri minyak dan gas (modular) dengan menggunakan sistem job order dalam melaksanakan proses produksi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diperoleh informasi data mengenai turnover karyawan di PT Nov Profab selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1 Data Pergantian Karyawan PT Nov Profab

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Pergantian
2019	770	112	40	698	9,81%
2020	698	136	24	586	17,28%
2021	586	300	52	338	53,36%

Sumber: PT Nov Profab

Dilihat dari nilai tingkat pergantian dapat disimpulkan bahwa tingkat pergantian karyawan di PT Nov Profab pada tahun 2020 dan 2021 yaitu tinggi. Menurut Gillis dalam Solihin, Muhammed Bagoes, et., (2020) menyatakan bahwa pergantian karyawan dinyatakan rendah apabila berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Karena tingkat pergantian selama 3 tahun terakhir mengalami perbedaan yang signifikan yaitu pada tahun 2019 nilai pergantian masih rendah yaitu 9,81%, namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi tinggi yaitu sebesar 17,28%, dan pada tahun 2021 mengalami perubahan yang sangat signifikan yaitu sebesar 53,36% yang diartikan tinggi dan perubahan ini sangat terlihat karena perbedaan dari 2019 yang masih pada tingkat pergantian rendah menjadi tinggi dengan perbedaan presentase yang sangat banyak. Besarnya tingkat pergantian karyawan ini dikarenakan kurangnya rasa puas pada perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja. Kepuasan karyawan yang rendah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti rendahnya motivasi karyawan, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta pengaruh budaya organisasi.

Adanya rasa hormat orang kepadanya dalam pekerjaan dan adanya kebebasan pribadi, dapat menolong orang lain dan berkerja sama dalam melakukan pekerjaan makan nyaman kondisi kerja, mempunyai status yang baik dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan kepuasan kerja karyawan yang tinggi yang dikarenakan dengan adanya lingkungan yang baik seperti tempat kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang pas akan

memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja begitupun kantor yang lokasi nya sangat dekat dengan lapangan produksi sedikit mengganggu aktifitas bekerja karyawan.

Sumber motivasi berasal dari berbagai sumber, motivasi bisa diperoleh karena keinginan bekerja untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik dan motivasi bisa juga diperoleh karena faktor lain yang mempengaruhi, permasalahan yang terjadi pada karyawan ialah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan banyak hal yang mengganggu kinerja karyawan. yang menyebabkan kurangnya semangat karyawan ketika tekanan kerja sedang tinggi, selain itu diperoleh informasi mengenai karyawan yang sebagian besar berumur antara 20-25 tahun yang sebagian besar dari karyawan belum menikah atau dengan asumsi bahwa belum memiliki tanggung jawab untuk orang lain sehingga kebutuhan yang dikeluarkan setiap bulannya tidak terlalu besar sehingga motivasi karyawan juga berbeda dengan karyawan dengan kebutuhan yang lebih tinggi.

Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan perlu adanya upaya karena pada dasarnya orang yang bekerja membutuhkan lingkungan yang memadai serta motivasi yang terus ditingkatkan.

Dari permasalahan yang dipaparkan diatas peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh yang terjadi dari budaya organisasi, lingkungan kerja serta motivasi di sebuah perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NOV PROFAB DI KOTA BATAM**

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya ialah hasil kesimpulan yang ditarik dari perbandingan apa yang disukai karyawan tentang pekerjaan dan apa yang mereka harapkan, impian dan dilihat sebagai tepat atau benar menurut (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Menurut (Irviani, 2017) kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang canggung atau tidak nyaman di mana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Kesimpulannya bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perbandingan apa yang diharapkan, impian dan juga sebagai keadaan emosional yang canggung atau tidak nyaman di mana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdapat pengaruh berikut (Fitri et al., 2019) :

- a. Terhadap produktifitas
Nilai kinerja suatu produk hanya jika karyawan mengevaluasi hasil, yang konsisten dengan kinerja, jujur dan adil, dan konsisten dengan kinerja.
- b. Ketidakhadiran
Ketidakhadiran bersifat sukarela dan tidak memuaskan.
- c. Keluarnya pekerja
Pemberhentian atau pemecatan karyawan memiliki konsekuensi keuangan yang signifikan, mungkin karena kepuasan kerja.
- d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja
 - Keluar (*Exit*), keluar dari pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan baru.
 - Menyuarakan (*Voice*), buat saran, lakukan perbaikan, dan diskusikan permasalahan dengan manajer guna memperbaiki keadaan.
 - Mengabaikan (*Neglect*), perilaku yang memperburuk situasi, seperti lebih sedikit pekerjaan atau lebih banyak kesalahan.
 - Kesetiaan (*loyalty*), pandangan positif tentang kondisi yang lebih baik melindungi perusahaan dari kritik eksternal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Fitri et al., 2019) :

- a. Upah yang cukup
Gaji yang memadai adalah apa yang diinginkan semua karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- b. Perlakuan yang adil
- c. Untuk mencapai pemahaman yang sama antara manajer dan karyawan tentang arti keadilan yang sebenarnya, semua karyawan ingin jujur, tidak hanya dalam bisnis tetapi juga dalam keadaan lain.

- d. Perasaan diakui
Semua karyawan ingin merasa seperti dihormati dan diakui.
- e. Penghargaan hasil kerja
Karyawan ingin pemimpin memantau kinerja karyawannya dan memberikan penghargaan agar mereka menikmati pekerjaannya dan selalu bekerja keras.
- f. Penyalur perasaan
Emosi karyawan dapat melebihi antusiasme mereka, itu dapat diatasi melalui komunikasi timbal balik.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Fitri et al., 2019), kepuasan kerja bisa diukur dengan adanya indikator.

- a. Pekerjaan
Kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah
Apakah ini bayaran yang tepat yang diterima seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan.
- c. Promosi
Kesempatan bagi seseorang untuk sukses melalui promosi. Ini menjelaskan pertanyaan apakah ada peluang karir dalam pekerjaan itu.
- d. Pengawas
Seseorang yang akan selalu memberi arahan atau tugas untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e. Rekan kerja
Selalu ada kontak dengan seseorang di tempat kerja. Staf dikatakan sangat menyenangkan atau tidak puas.

Budaya Organisasi

Dalam keadaan sehari-hari, manusia tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang telah mereka ciptakan. Hubungan budaya diciptakan oleh masyarakat seperti keluarga, institusi, bisnis, dan negara. Budaya mendefinisikan orang dalam bentuk komunikasi dan tindakan. Menurut (Ami Jayanti, 2020) budaya organisasi ialah hipotesis yang dibuat atau dikembangkan oleh kelompok untuk mempelajari bagaimana memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal organisasi. Sedangkan, menurut (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020) Budaya organisasi ialah nilai, prinsip, tradisi dan cara kerja yang menentukan dan memengaruhi perilaku dan efektivitas setiap anggota organisasi, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu asumsi yang dibuat belajar bagaimana belajar memahami berbagai cara untuk penyesuaian yang bersifat luar, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan. Budaya organisasi yang tidak terorganisir memengaruhi cara karyawan berpikir dan bereaksi di tempat kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu (Krisnaldy et al., 2019) :

1. Asumsi dasar
Asumsi kunci memandu tindakan anggota dan kelompok dalam suatu organisasi.
2. Keyakinan untuk dianut
Percaya pada budaya perusahaan yang dimiliki dan didukung oleh anggota organisasi. Gagasan ini mencakup nilai, yang bisa berupa mitos atau slogan, asumsi yang mendasarinya, tujuan keseluruhan organisasi atau bisnis, filosofi bisnis, ataupun prinsip yang menggambarkan bisnis.
3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi
Budaya perusahaan harus dikembangkan dan diciptakan oleh organisasi atau manajer individu dalam organisasi..
4. Pedoman mengatasi masalah
Organisasi biasanya memiliki dua masalah utama yaitu, permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Kedua permasalahan ini bisa teratasi dengan mengadopsi pandangan dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi.
5. Berbagi nilai
Dalam budaya perusahaan, perlu untuk membagikan nilai-nilai apa yang berharga ataupun paling penting bagi seorang individu.
6. Pewarisan
Keyakinan dan asumsi dasar anggota organisasi harus disampaikan kepada anggota baru organisasi sebagai pedoman kegiatan dan perilaku organisasi.
7. Penyesuaian adaptasi
Perubahan diperlukan untuk menerapkan aturan dan standar dilingkungan organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

(Krisnaldy et al., 2019) menjelaskan secara umum fungsi budaya organisasi terhadap organisasi yakni :

1. Kebudayaan memegang peranan yang sangat penting. Dengan kata lain, budaya secara jelas membedakan satu institusi dengan institusi lainnya.
2. Budaya menyerahkan individualitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya membantu kita melakukan sesuatu untuk diri kita sendiri.
4. Budaya ialah perekat sosial yang memberi sokongan membangun organisasi dengan menetapkan standar yang ketat tentang apa yang ingin dikatakan karyawan.
5. Budaya adalah pemahaman dan kepemimpinan dari proses yang menormalkan dan meningkatkan perilaku dan sikap karyawan.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut (Krisnaldy et al., 2019) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Keyakinan karyawan dalam menghadapi perubahan dan risiko.
2. Perhatian terhadap detail
Tingkat perhatian yang diharapkan karyawan dari perhatian, penilaian, dan detail.
3. Orientasi hasil
Kebanyakan tutorial berfokus pada kesuksesan daripada teknik dan metode yang digunakan.
4. Orientasi *human*
Dalam suatu organisasi terdapat dampak dan manfaat yang perlu dipikirkan oleh anggota.
5. Orientasi tim
Selama apa pekerjaan dapat diorganisasikan di sekitar kelompok daripada individu.
6. Keagresifan
Perilaku yang dimiliki karyawan seperti keaktifan atau dengan kata lain agresif.
7. Stabilitas
Selama apa produktivitas organisasi menekankan mempertahankan kekacauan dengan pertumbuhan.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah ruangan yang sesuai, termasuk lingkungan yang aman dan nyaman serta selalu memberikan kesan nyaman, aman, tenang, dll (Mulyah et al., 2020). Sedangkan Menurut (Pranitasari et al., 2018) Lingkungan kerja ialah suatu situasi kerja yang digunakan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas kesimpulannya yaitu lingkungan kerja ialah ruang kerja yang baik, termasuk lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan kesan nyaman, aman, tenang bagi seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu. Indikator-indikator yang baik dijelaskan menurut (Herianto, 2021) sebagai berikut:

1. Tempat yang bagus bagi karyawan untuk bekerja dengan bebas.
2. Pencahayaan yang tersedia bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Ventilasi yang baik untuk menjaga udara dalam ruangan tetap bersih tanpa kelembaban atau gangguan.

Macam-macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan utama dalam stabilitas perusahaan, sehingga sangatlah penting bagi pengelola perusahaan guna mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pembangunan ekonomi lingkungan perkotaan merupakan hal mendasar bagi perkembangan ekonomi. (Pranitasari et al., 2018) Sering dikatakan bahwa ada 2 jenis

lingkungan kerja: lingkungan kerja non-fisik dan lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan kerja fisik
Situasi kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik
Situasi yang melibatkan hubungan kerja dengan bawahan atau atasan dan karyawan lainnya.

Sedangkan Lingkungan Kerja ada 2 macam lingkungan kerja yakni :

1. Kondisi fisik dari Lingkungan Kerja
Faktor yang lebih penting daripada faktor lain yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti ukuran ruang kerja, sirkulasi udara, suhu udara, penerangan, atau elemen dekoratif lainnya bekerja bersama.
2. Kondisi Psikologis dan Lingkungan Kerja
Suasana yang bisa memengaruhi kinerja, yang meliputi perasaan kelompok atau pribadi, kontrol atas lingkungan kerja, dan hubungan antara manajer dan karyawan.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor pada lingkungan kerja (Pranitasari et al., 2018) adalah:

1. Pewarnaan
Warna ruangan sering mempengaruhi orang tersebut. Warna yang dipilih pada ruangan harus menimbulkan kesan tenang. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengamati hal tersebut agar karyawan betah dan tidak bosan dengan pekerjaannya.
2. Kebersihan
Unsur kemurnian terlihat dalam kenyamanan orang-orang di sekitar Anda. Jika perusahaan berhasil menjaga kebersihan lingkungan, otomatis karyawan akan merasa nyaman dan tidak melakukan apa-apa.
3. Pertukaran Udara/ Ventilasi
Ini adalah faktor sirkulasi udara yang baik atau ventilasi yang memadai, yang merupakan faktor penting bagi kesehatan. Pergerakan pasokan dan ekstraksi udara jenuh memastikan pasokan udara segar. Tetapi ketika kita bekerja di lingkungan yang ramai, kesehatan kita terganggu dan kita merasa tidak nyaman.
4. Keamanan
Kebutuhan akan faktor keamanan juga harus diperhatikan. Aman adalah keadaan dimana tidak adanya kemungkinan terjadinya bencana. Ketika karyawan merasakan aman di tempat kerja, mereka dapat bekerja dengan tenang. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dijamin tidak dijamin, mereka selalu merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka.
5. Saling Menghargai
Salah satu aspek saling menghormati dalam percakapan adalah perilaku rekan kerja atau atasan. Jika saling menghormati baik dalam

sebuah perusahaan, hubungan antara rekan kerja dan atasan menjadi lebih sulit. Tujuan menghormati tertinggi mereka dan tidak ragu untuk menunggu atau mengeluh tentang pendapat mereka. Akibatnya, perusahaan beroperasi secara efisien dan sepadan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Menurut (Irviani, 2017) Motivasi ialah sebagai pemasukan bagi seseorang untuk mengambil atau melakukan sebanyak mungkin tindakan atau tugas untuk mencapai kesuksesan dengan penilaian yang terpuji. Sedangkan, menurut (Murni, 2019), mengemukakan motivasi adalah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi ialah energi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sendiri, bekerja secara efektif, dan berusaha mencapai kepuasan.

Adapun indikator-indikator motivasi menurut (Murni, 2019) meliputi:

1. Karyawan mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan.
2. Karyawan merasa bebas dari bahaya dalam bekerja.
3. Karyawan dan rekan kerja menjaga hubungan baik.
4. Perusahaan menawarkan jam kerja yang baik.
5. Perusahaan menawarkan, menginformasikan dan melatih karyawan.

Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi ada dua jenis (Murni, 2019) yakni :

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi karyawan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik. Dinamika positif ini menciptakan sedikit perasaan hati senang.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), atasan mendorong sub-pekerja dengan menghukum mereka yang produktivitasnya rendah (inefisiensi). Ini meningkatkan etos kerja negatif dalam waktu singkat, ketakutan akan hukuman. Kedua rangsangan harus diterapkan kepada siapa dan kapan bawahan ingin bekerja secara efisien..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjenis penelitian kausal yang merupakan penelitian dengan sebab dan akibat. Penelitian ini dilakukan pada PT Nov Profab dengan populasi sebesar 338 orang dan diperoleh sampel sebanyak 183 orang yang telah dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling*. Penelitian ini di lakukan

dengan menguji Hipotesisnya menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk melakukan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas data yang di uji menggunakan SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41631264
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.059
Test Statistic		.065
Asymptotic Significance (2-tailed)		.056 ^c
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.4 Hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan SPSS One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa nilai dari *Asymptotic Significance* (2-tailed) sebesar 0.056. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) yang ada pada tabel Coefficients. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak ditemukan multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.996	1.004	Tidak terdapat multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.999	1.001	Tidak terdapat multikolinieritas
Motivasi	0.996	1.004	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat bahwa seluruh variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.066	> 0.05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0.571		
Motivasi	0.121		

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat bahwa variabel tidak terjadi gejala heterokedastisitas dimana nilai signifikansi > 0.05.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh pada variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial ataupun simultan.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Significanc
		B	Std. Error	d		
				Beta		
1	(Constan	-6.578	1.567		-4.197	.000
	t)					
	X1	.096	.044	.105	2.173	.031
	X2	.276	.062	.225	4.470	.000
	X3	.719	.052	.651	13.737	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda, diketahui nilai signifikansi serta koefisien yang telah dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + c$$

$$Y = -6,578 + 0,096X_1 + 0,276X_2 + 0,719X_3$$

Dari persamaan regresi dapat diasumsikan:

- Konstanta = - 6,578, jika variabel bebas lainnya mempunyai nilai 0 maka bisa diasumsikan kepuasan kerja karyawan nilainya ialah - 6,578.
- Koefisien budaya organisasi nilainya ialah 0,096, maka dapat diasumsikan jika variabel lain nilainya 0 namun pada variabel budaya organisasi dapat naik setiap kali kenaikan jadi kepuasan kerja akan naik sebesar 0,096. Hal ini bisa digambarkan apabila budaya organisasi karyawan semakin ditingkatkan jadi kepuasan karaywan juga akan naik.
- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,276 maka dapat diasumsikan apabila variabel lainnya tetap atau tidak mengalami kenaikan dan

apabila lingkungan kerja menjadi meningkat sesuai adanya peningkatan, maka kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 kali atau sebesar 0,276. Sebagai contoh, apabila pencahayaan di ruangan ditambah sesuai dengan kebutuhan serta ventilasi atau sirkulasi udara diperbaiki atau ditambah sesuai dengan kebutuhan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

- Koefisien motivasi sebesar 0,719 maka dapat diasumsikan jika variabel lainnya tetap atau tidak mengalami kenaikan dan jika motivasi terjadi peningkatan 1 kali, maka kepuasan kerja akan terjadi peningkatann 1 kali atau sebesar 0, 719. Sebagai contoh, apabila seseorang karyawan diberikan motivasi oleh pimpinan jadi pegawai merasakan puas.

Hasil Uji t

Hasil uji t diperoleh melalui uji analisis menggunakan SPSS. Pada uji ini digunakan guna mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel secara masing-masing.

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Significanc
		B	Std. Error	d		
				Beta		
1	(Constan	-6.578	1.567		-4.197	.000
	t)					
	X1	.096	.044	.105	2.173	.031
	X2	.276	.062	.225	4.470	.000
	X3	.719	.052	.651	13.737	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pada:

Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai hasil sig. $0,031 < 0,05$, yang dimana berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat sebuah asumsi bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan H1 diterima.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai hasil sig. $0,000 < 0,05$, yang dimana berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat sebuah asumsi bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka pernyataan H2 diterima.

Variabel Motivasi (X3) mempunyai hasil sig. $0,000 < 0,05$, yang dimana berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka pernyataan H3 diterima.

Hasil Uji F

Hasil uji f diperoleh melalui uji analisa yang menggunakan spss. Uji ini berguna mengetahui koreklasi antar variabel secara bersamaan.

Tabel 4 Hasil Uji F

Variabel Dependen	F	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	134.004	0.000 ^b	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021

Hasil yang disajikan pada tabel 4 dapat diamati jika nilai sig, ialah $0,000 < 0,05$ jadi , lingkungan kerja

dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.error of the Estimate
1	0.832	0.692	0.687	1.297

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021

Hasil uji koefisien determinasi adalah 0.692 atau sama dengan 69.2%. angka tersebut berarti bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69.2%. sedangkan sisanya ($100\% - 69.2\% = 30.8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

4.5.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisa data, variabel budaya organisasi mempunyai hasil sig. $0,031 < 0,05$, yang dimana berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat sebuah asumsi bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan H1 diterima.

Budaya organisasi yaitu asumsi yang dibuat sebagai belajar bagaimana bersosialisasi, bertujuan untuk menciptakan model kepercayaan dan perilaku yang baik di antara karyawan. Budaya organisasi yang tidak terorganisir memengaruhi

cara karyawan berpikir dan bereaksi di tempat kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang terorganisir akan mampu menciptakan suasana kerja yang yang efektif sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, atasan dan seluruh lapisan. Hasil dari penelitian ini sejallan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irviani (2017) ditemukannya bahwa terdapat hipotesa yang dilakukannya terhadap pengaruh yang signifikan. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan dalam sehari-hari.

4.5.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisa data, mempunyai nilai hasil sig. $0,000 < 0,05$, yang dimana berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat sebuah asumsi bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka pernyataan H2 diterima.

Lingkungan kerja ialah ruang yang diberikan atasn untuk pegawai dan amat memadai, termasuk lingkungan, tenang bagi seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta

dapat mempengaruhi seorang pegawai untuk melakukan tugas tertentu. Lingkungan kerja yang nyaman termasuk pencahayaan yang baik, nyaman dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, ventilasi atau sirkulasi udara yang baik jadi seluruh pegawai tidak kesulitan dalam bekerja, dengan adanya suasana yang baik pegawai juga akan memperoleh hasil yang baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Herianto, 2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya. memperoleh hasil yang sama, sehingga dari penelitian ini dapat menjadi acuan untuk perbaikan. Hasil dari penelitian ini salah terhdapat pengaruh antar variabel.

4.5.3 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisa data, mempunyai hasil sig. $0,000 < 0,05$, yang dimana berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka pernyataan H3 diterima.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memberikan semangat bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dari karyawan disebabkan oleh banyak hal, motivasi dapat timbul dari dalam diri atau luar diri seseorang. Motivasi yang tinggi mampu menciptakan kerja yang dengan kinerja yang baik. Sehingga apabila motivasi kerja seseorang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sari & Rustono, 2018) melakukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indosat M2 dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu Karyawan penilaian terhadap budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dikatagori tinggi.

4.5.4 Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motiavasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisa data, nilai signifikan pada uji F diketahui bahwa nilainya ialah $0.000 < 0,05$, dari hasil analisa tersebut bdaya organisasi, lingkungan krja dan motvasi secura simultan berpenagruh signifikan terhdap kepuasan kerja.

Budaya organiisasi yng terorganisir serta lingkungan gawai yang memadai dalam artian sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian dengan motivasi karyawan yang tinggi, memberikan kenyamanan saat dilokasi tempat kerja, memenuhi target yang diinginkan sehingga kepuasan kerja akan tercipta.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan yang telah dianalisa oleh (Herianto, 2021) yang berjudul Pengruh Motiivasi Kerjja, Budaya

Organiisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen dengan kesimpulan hasil penelitian yaitu 1) Trdapat pengarruh Motiivasi kerjja terhadap Kepuasan kerja pegaawai, yakni sebesar 26,73%, 2) Faktor Budya Organiisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai sebesar 12,97%, 2) Dan Lingkungan kerja di kantor berpengaruh terhadap Kepuasan kerja mencapai 32,63%. 4) Sementara itu Variabel Kepuasann kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 11,16 %.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Nov Profab yang menggunakan 183 responden dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nov Profab di Kota Batam” disimpulkan bahwa

1. Budaya organisasi dengan nilai positif dan signifikansi kepuasan kerja karyawan PT Nov Profab di Kota Batam.
2. Lingkungan krja dengan nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nov Profab di Kota Batam.
3. Motivasi dengan nilai signifiikansi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nov Profab di Kota Batam.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nov Profab di Kota Batam.

SARAN

Saran berdasarkan penelitian ini ialah:

1. Bagi Perusahaan
Supaya perusahaan dapat menciptakan suasana budaya organisasi dalam bekerja sehingga memberikan tempat kerja yang kondusif. Selain itu supaya perusahaan selalu menciptakan tempat kerja yang bersih, nyaman, penataan ruangan yang sesuai pada tempatnya, pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan sirkulasi udara yang cukup. Selain itu supaya perusahaan dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dengan dengan berbagai cara, bisa dengan pemberian reward bagi karyawan berprestasi dan juga kenaikan jabatan atau promosi bagi karyawan dengan kinerja yang baik, sehingga terlaksananya saran-saran tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Supaya lebih meningkatkan budaya organisasi dalam kerja, memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan saran-saran atau masukan bagi perusahaan agar lingkungan kerja cukup

nyaman. Serta selalu meningkatkan motivasi dalam bekerja, supaya kepuasan kerja dapat tercapai.

3. Bagi Pihak Akademis
Sebagai sumbangan pengetahuan bagi orang lain supaya dapat mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Supaya dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya baik dengan variabel yang sama ataupun dengan variabel yang berbeda dan diharapkan memperoleh hasil yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ami Jayanti, G. & N. (2020). Modell Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157–173. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4582>
- Barbin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Heranto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. 10(19), 1–11.
- Irviani, R. (2017). Pengaruh Factor Budaya Organisasi, Motivasi, Pembrdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Swastta Lampung. *Jurnal Aktual*, 15(1), 45–52.
- Kerja, P. M., Dan, B. O., Kerja, L., Kepuasan, T., Wilayah, U., Dpka, I. I. I., Kabupaten, S., & Herianto, S. (2021). *K e b a n g s a a n*. 10(19), 1–11.
- Muliyah, S., Hermanwati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendar Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(01), 61–72.
- Murni, Y. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau Kantor Wilayah. 1, 105–112.
- Ompusunggu, S. J., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 358–370.
- Pebrianti, & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- Porter, M. G. (2019). Supply chain integration: Does organizational culture matter? *Operations and Supply Chain Management*, 12(1), 49–59. <https://doi.org/10.31387/oscm0360222>
- Pranitasari, D., Triana, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sari, S. A. C., & Rustno, A. (2018). Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indosat M2. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 9–14.
- Solihin, Muhammed Bagoes, et., al. (2020). Pengaruh Work Engagement Dan Komitmen organisasi Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan di PT Telkom Akses Balikpapan.