

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA****(Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan)****Krisnaldy , Veta Lidya Delimah Pasaribu , Senen**Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
email: dosen01890@unpam.ac.id, dosen01889@unpam.ac.id, dosen01888@unpam.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan. Berdasarkan penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pelanggan BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan dengan sampel 50 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan rancangan hipotesis asosiatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan hipotesis ini adalah, H_0 artinya adalah tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berdampak pada Motivasi kerja Pegawai di BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan dan H_a artinya terdapat pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap kepuasan pelanggan yang berdampak pada loyalitas di BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan. Rencana uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan distribusi nilai t . Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial antara Variabel Kualitas Pelayanan (X_1) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 39,4% terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dari pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,130 > 2,011$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian hipotesis secara parsial antara Variabel Promosi (X_2) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) sebesar 1,5% terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dari pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,468 > 2,011$). Yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Perhitungan pengujian hipotesis secara simultan antara Variabel Kualitas Pelayanan (X_1) dan promosi (X_2) terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan. Dari persamaan $Y = 14,170 + 0,470X_1 + 0,169X_2$ dengan kontribusi sebesar 14,2% sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,893 > 2,81$) berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil perhitungan pengujian hipotesis antara Variabel Kepuasan Pelanggan (Y) terhadap Loyalitas (Z) sebesar 42,5% terdapat pengaruh positif. Dari pengujian hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,956 > 2,011$). Yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

ABSTRACT

This research aims to find out whether there is influence of the quality of service and promotion against the impact on customer satisfaction loyalty in Shoots Bluebird Group. Based on the research that has been defined, then the population which object in this research is a customer Shoots Bluebird Group with samples 50 people. The methods used in this research is quantitative research methods because the research data in the form of figures and analysis using statistics with associative design hypothesis that is looking for a relationship between two or more variables. The design of this hypothesis is, that there is no influence of the quality of service and promotion against the impact on customer satisfaction loyalty in Bluebird groups and bluebirds Shoots means there is the influence of the quality of service and promotion against the impact on customer satisfaction loyalty in Shoots Bluebirds. Plan test the hypothesis in this study using distribution value t . when calculating $t > t$ table, then rejected and accepted. Based on the results of the calculation of hypothesis testing partially between service quality Variables (X_1) toward customer satisfaction (Y) for 39.4% there is a positive and significant influence. From hypothesis testing shows $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,130 > 2,011$). Which means it was rejected and accepted. Testing the hypothesis partially between Variables (X_2) against the Promotion of customer satisfaction (Y) of 1.5% there is a positive and significant influence. From hypothesis testing shows $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,468 > 2,011$). That means that the rejected and accepted. Calculation of hypothesis testing simultaneously between the variable quality of service (X_1) and promotion (X_2) toward customer satisfaction (Y) obtained a positive and significant influence. Of the equation $Y = 14,170 + 0,470X_1 + 0,169X_2$ with contributions amounting to 14.2% 85.8% of the rest are influenced by other factors. From hypothesis testing shows $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,893 > 2,81$) means that rejected and accepted. The results of calculation of hypothesis testing between customer satisfaction Variable (Y) against the loyalty (Z) amounted to 42.5% there is a positive influence. From hypothesis testing shows $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,956 > 2,011$). Which means it was rejected and accepted.

Keywords: Organization Behaviours, Motivation, satisfaciton

I.PENDAHULUAN.

A.LATAR BELAKANG

Masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. menurut Sunyoto (2016:1) manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan bagi karyawan, seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika telah merasa puas dengan apa yang didapatkannya, yang dimaksud dengan kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012:26).

Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2007:164). Menurut (Griffin dan Ebert, 2007:269) kepuasan kerja adalah tingkat kegembiraan yang didapatkan dari orang karena melakukan pekerjaan, jika senang dengan pekerjaannya maka akan relatif puas. Karyawan yang puas mungkin memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satu perusahaan yang besar yang telah berkembang dalam dunia transportasi di Indonesia mampu memberikan pelayanan terbaik dilakukan pada PT. Blue Bird, yang merupakan salah satu perusahaan transportasi yang telah lama berpengalaman, namun kesuksesan yang dimiliki PT. Blue Bird masih saja

adanya rasa ketidakpuasan bagi karyawannya, hal ini terlihat dari pemberian tunjangan dan insentif bagi karyawannya, pemberian tunjangan bagi karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Sehingga karyawan merasa tidak puas dan akan menurunkan kinerjanya, berikut ini daftar pemberian penghasilan karyawan pada PT. Blue Bird:

Tabel 1.1

Daftar Penghasilan Karyawan Pada PT. Blue Bird

No	Jabatan Pegawai	Penghasilan Yang Diberikan
1	<i>On Job Training</i> (OJT)	Gaji, Tunjangan (jasa pelayanan, bonus, insentif), Jamsostek
2	Karyawan Tetap	Gaji, Tunjangan (hari raya, jasa produksi, bonus, insentif), Jamsostek, Kesehatan

Sumber: PT. Bue Bird, 2018

Berdasarkan data di atas penetapan penghasilan yang diberikan pada PT. Blue Bird diberikan pegawai sesuai dengan jabatan dan prestasi dari pegawai dengan tujuan menciptakan pegawai yang mampu bekerja dengan baik. Peningkatan penghasilan yang diiringi dengan kenaikan jabatan dimaksudkan dalam upaya penciptaan kepuasan kerja terhadap kinerja yang diberikan karyawan, namun hal itu masih saja dirasakan belum mampu memberikan kepuasan.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Hasibuan, 2012:32). Kepuasan

yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat *turn over* dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik karena kebutuhan pentingnya terpuaskan.

Budaya organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2005:114).

Budaya organisasi merupakan aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman tidak dirasakan oleh pegawai pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan, berdasarkan observasi terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Blue Bird yang kurang kondusif dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan ada yang mati, udara di ruang kerja banyak kertas yang berserakan, udara di ruang kerja masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau dan kurang baiknya hubungan antar pegawai.

Iklim organisasi pada PT. Blue Bird tidak kondusif, karena adanya persaingan untuk mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga menimbulkan konflik antar pegawai. Hal tersebut berbanding terbalik, karena para *manager* mengharapkan para karyawan bisa lebih termotivasi dengan terjadinya konflik disfungsi antar para karyawan. Arahan dari para *manager* sudah seringkali diberikan. Tetapi hal tersebut dinilai kurang cukup untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, diharapkan PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dengan mencari jalan keluar yang terbaik dalam menyelesaikan permasalahan dan konflik yang terjadi, dengan acuan tersebut maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai” (Studi Kasus pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin merumuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi satu pertanyaan umum, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh Iklim organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus di atas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai.
- c. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai.

- d. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja
- e. dan iklim organisasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai.
- f. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.
- g. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.
- h. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.
- i. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Selain memberikan jawaban terhadap pertanyaan umum dan pertanyaan khusus, keseluruhan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi khalayak banyak diantaranya

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi PT. Blue Bird, khususnya kepada *manager* dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

I. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Rosidah, 2009:12).

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Menurut Etzioni mendefinisikan tujuan dari organisasi yaitu untuk mereliasikan sesuatu, untuk menimbulkannya (Subkhi dan Jauhar, 2013:4). Manajemen sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga pekerja, pegawai atau karyawan), sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi (Rosidah, 2009:11).

b. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2006:289) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Sedangkan menurut Muchlas (2005:531) budaya organisasi adalah sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Dalam sistem makna bersama ini terdapat seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

d. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Budaya Organisasi

Menurut Istijanto (2010:5) menyatakan bahwa riset sumber daya manusia berupaya untuk mengungkap faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi atau perusahaan. Secara umum tema yang diteliti menyangkut diri karyawan sendiri

(seperti kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen), hubungan dengan rekan kerja ditingkat sama (dukungan kolega dan kerjasama tim), hubungan dengan atasan (kelancaran komunikasi dan gaya kepemimpinan), hubungan dengan bawahan (penilaian kinerja), penilaian terhadap perusahaan (budaya organisasi dan kebijakan perusahaan) dan faktor luar (dukungan keluarga terhadap pekerjaan).

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja (Sunyoto, 2012:43).

b. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang cukup banyak dalam proses kerja karyawan, adapun ruang lingkup lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:43), yaitu:

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan factor yang menentukan perilaku karyawan.

4. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Sunyoto (2012:52) yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Ayudiarini, 2010:6).

5. Motivasi Kerja Pegawai

a. Pengertian Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Berelson dan Steiner motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi (Sunyoto, 2012:11).

6. Kepuasan Kerja Pegawai

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Hal itu juga dinyatakan oleh Sunyoto (2012:26), bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya.

III. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Blue Bird yang beralamat di Jl. Ciputat Raya No 1, Tanah Kusir Jakarta selatan dan penelitian dilakukan pada tahun 2018. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh pengaruh budaya

organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan iklim kerja (X_3), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai yang diberi lambang (Y).

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Blue Bird sebanyak 60 pegawai.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling* yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* berarti unit sampel yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur, dan bersifat kooperatif. Menurut Sugiyono (2010:52) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Teknik Sampling adalah teknik pengambilan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan. Menurut Umar (2005:53) untuk mengetahui ukuran sampel maka digunakan rumus slovin dengan persentase kelonggaran sebesar 5 % yaitu:

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentasi kelonggaran

Berdasarkan rumus yang dijelaskan di atas, berikut ini adalah perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{65}{1,1625} = 60 \text{ Karyawan}$$

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, data primer yaitu data yang langsung didapat oleh penelitian melalui kuesioner maupun wawancara langsung dilapangan terhadap pegawai PT. Blue Bird. Data primer pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para karyawan PT. Blue Bird, yang dilakukan sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Blue Bird

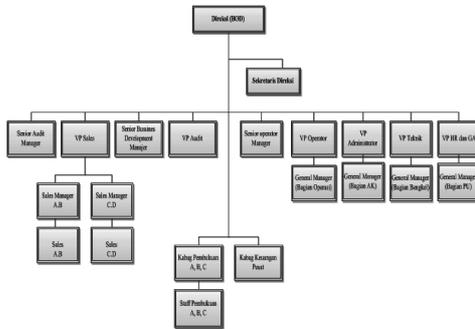
Dari taksi, kontainer dan alat berat, hingga logistik, Blue Bird Group adalah kelompok usaha yang siap melayani segala kebutuhan Anda. Bagi banyak warga Jakarta dan kota-kota besar di Indonesia, Blue Bird Group bukan hanya sekadar perusahaan taksi tapi menjadi bagian dari gaya hidup. Jika New York terkenal dengan *yellow taxi* dan London dengan *black cab*, maka Jakarta dengan Blue Bird yang merupakan armada taksi biru yang selalu menghiasi jalan-jalan Ibukota yang sibuk setiap waktu (<http://www.bluebirdgroup.com>).

2. Struktur Organisasi

Dalam setiap organisasi sangat penting peran sebuah struktur organisasi, karena akan memudahkan pimpinan berkomunikasi dengan staffnya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah. Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka diperlukan adanya pengaturan pembagian tugas yang dijabarkan dalam struktur organisasi yang berbentuk garis, wewenang dan tanggung jawab mulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan pegawai melalui berbagai

jabatan dan tingkatan. Susunan organisasi pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan



Sumber: PT. Blue Bird, Pool Jakarta Selatan

A. Analisis dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan. Jumlah pegawai yang dipilih sebagai responden sebanyak 60 pegawai dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan usia. Adapun karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	48	80%
Perempuan	12	20%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah
 Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 60 karyawan, Dari hasil kuesioner yang dibagikan dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 48

responden dari 60 responden atau sebesar 80%, sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 12 responden dari 60 responden atau sebesar 20%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan usia berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Berikut tabel karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Prosentase
< 25 Tahun	4	7%
26 < 30 Tahun	34	57%
31 < 35 Tahun	17	27%
36 < 40 Tahun	3	5%
> 40 Tahun	2	4%
Jumlah	67	100%

Sumber: Data primer yang diolah
 Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebesar 57% responden berusia diantara 26 - 30 tahun yang merupakan jumlah persentase tertinggi. Sedangkan jumlah prosentasi terkecil sebesar 4% berusia di atas 40 tahun, hal ini membuktikan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan adalah tergolong usia muda.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:54). Ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Didapat dari jumlah kasus - 2, atau $20 - 2 = 18$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat r_{tabel} 0,468.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat

Berikut ini hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim organisasi

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,932	16	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,864	9	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₃)	0,888	10	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,910	8	Reliabel

dan kepuasan kerja pegawai memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan

3. Analisis Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

Agar dapat mengetahui pendapat atau persepsi yang diberikan responden pada masing-masing variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai maka dianalisis deskripsi prosentase terhadap hasil tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan. Adapun tanggapannya adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan tabel di atas terlihat tidak satupun responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 15 responden atau 25% menjawab ragu-ragu, 28 responden atau 46,7% menjawab setuju dan 17 responden atau 28,3% menjawab sangat setuju. sangat setuju berjumlah 17 responden.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

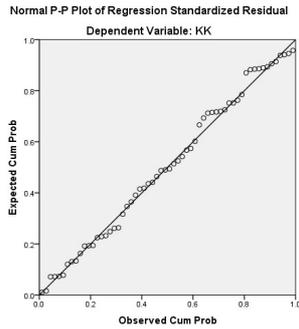
a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2011:147). Analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas. Adapun penjelasan mengenai uji normalitas adalah sebagai berikut:

1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, adapun uji normalitas secara grafik dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data



Sumber: Data primer yang diolah
Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2011:163).

2) Analisis Statistik (*Kolmogorov-Smirnov*)

Selain dengan analisis grafik maka perlu dianjurkan dengan uji statistik, agar mencapai keakuratan yang lebih baik lagi. Uji normalitas secara statistik dapat dilihat berdasarkan uji *kolmogorof smirnov*, adapun pengujianya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.48
Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviat	.22668792
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.059
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah
Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp. Sig. > 0,05*, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas.

Tabel 4.49
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BO	.275	3.642
LK	.230	4.351
IO	.302	3.311

a. Dependent Variable: KK

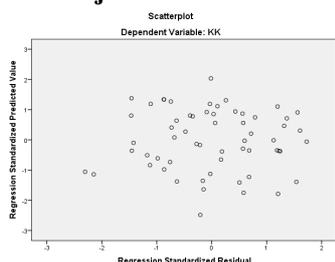
Sumber: Data primer yang diolah
Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik maka variabel dapat digunakan dalam penelitian.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali 2011:139).

5. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.028	.295		.093	.926
BO	.266	.126	.250	2.111	.039
LK	.431	.133	.420	3.248	.002
IO	.305	.125	.275	2.435	.018

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel hasil Uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Menguji Signifikansi Variabel Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien budaya organisasi adalah 2,111, Sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 58$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $60 - 2 = 58$). Didapat t_{tabel} adalah 1,98.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai *p-value* $0,039 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,111 > 1,98$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Susetyo, dkk (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. Metode yang digunakan analisis SEM. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Penelitian lain yang lainnya dilakukan oleh Lestari dan Hutami (2014) Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2) Menguji Signifiknasi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien lingkungan kerja adalah 3,248, Sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 58$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $60 - 2 = 58$). Didapat t_{tabel} adalah 1,98.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *p-value* $0,002 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3,248 > 1,98$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat

disimpulkan bahwa koefisien lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”, metode yang digunakan regresi linier berganda. Hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil juga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Menguji Signifiknasi Variabel Iklim Organisasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien iklim organisasi adalah 2,435, Sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 58$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $60 - 2 = 58$). Didapat t_{tabel} adalah 1,98.

Variabel iklim organisasi memiliki nilai *p-value* $0,018 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,435 > 1,98$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil Penelitian menyatakan bahwa variabel iklim organisasi dan promosi jabatan mempengaruhi kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil juga ditemukan bahwa variabel yang

paling dominan memengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Refflita, dkk (2014) Hasil menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap motivasi Kerja, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap kepuasan Kerja, terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kepuasan Kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan Kerja.

b. Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil hipotesis yang dalam pengujian ini adalah:

Tabel 4.51
Hasil Uji F (Hasil Uji Secara Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.055	3	3.685	68.065	.000 ^b
Residual	3.032	56	.054		
Total	14.087	59			

- a. Dependent Variable: KK
- b. Predictors: (Constant), IO, BO, LK

Sumber: Data primer yang diolah
Pada tabel analisis varian (*Anova*) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek - aspek variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim

organisasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Dari penghitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 68,065. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 63$, didapat nilai $F_{tabel} = 2,77$. Karena nilai $F_{hitung} (68,065) >$ nilai $F_{tabel} (2,77)$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya, berikut ini hasil persamaan regresi linier berganda:

Tabel 4.52
Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.028	.295	
BO	.266	.126	.250
LK	.431	.133	.420
IO	.305	.125	.275

- a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,028 + 0,266 X_1 + 0,431 X_2 + 0,305 X_3$$

Pada persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,028. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja pegawai pegawai akan meningkat sebesar 0,028.

Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,266, hal ini berarti jika variabel budaya organisasi bertambah satu satuan maka variabel kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,431, hal ini berarti jika variabel budaya organisasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,431. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel iklim organisasi sebesar 0,305, hal ini berarti jika variabel iklim organisasi bertambah satu satuan maka variabel kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,305. Dengan catatan variabel lain dianggap konstan.

7. Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghazali (2011:97) uji determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*). Adapun hasil koefisien determinasi *Adjusted R²*:

Tabel 4.53
Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.886 ^a	.785	.773	.23268	2.363

- a. Predictors: (Constant), IO, BO, LK
- b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja pegawai).

Berdasarkan kepada tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,773 (77,3%), Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 77,3 %. Sedangkan sisanya (100% - 77,3% = 22,7%) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi dan lain-lain.

II. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

4. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai $F_{hitung} (68,065) > F_{tabel} (2,77)$ memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

A. Saran

Berdasarkan analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Pihak PT. Blue Bird harus meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik dengan memberikan perhatian yang peka terhadap kebutuhan pegawai dan meningkatkan budaya organisasi yang disiplin namun sesuai dengan harapan pegawai, sehingga pegawai merasa puas dan nyaman.
2. Dalam meningkatkan kompensasi, pihak PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan sebaiknya meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan memberikan fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai merasa puas.
3. Dalam rangka meningkatkan iklim organisasi terhadap pegawai, hendaknya pihak PT. Blue Bird Pool Jakarta Selatan harus terus melakukan peningkatan iklim organisasi yang baik dengan menerapkan aturan yang dapat membuat pegawai merasa nyaman.
4. Bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi, karena dari penelitian ini diketahui 22,7% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha, "*Sumber Daya Manusia*", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.

Ayudiarini, Natassia, "*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*", Jurnal Gunadarma, Depok, 2010.

Bhuono, Agung, "*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak*". Andi, Yogyakarta, 2005.

Chaisunah dan dan Muttaqiyathun, "*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Shinta Daya)*", Universitas Ahmad Dahlan, Jakarta, 2011

Djarwadi, "*Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di BPPT*", Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2011.

Fandhi, Mulyadi, "*Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, dan Iklim terhadap motivasi)*", Skripsi Jakarta, Edisi Oktober 2015, Jakarta, 2015.

Ghozali, Imam, "*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 19*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.

Griffin, Ricky W dan Ronald J. Ebert, "*Bisnis Edisi Kedelapan*", Erlangga, Jakarta, 2007.

Hamid, Abdul, "*Buku Panduan Skripsi*", Edisi I. FEB UIN Press Grafika Karya Utama, Jakarta, 2010.

Hasibuan, Melayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.

http://www.tribun-maluku.com/2015/01/hadapi-aec-2015_sdm.html, diakses pada tanggal 17 September 2015.

- Koesmono, Teman, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Selatan”*, Jurnal Manajemen, Surabaya, 2005.
- Kurniawan, Agung, *“Transformasi Pelayanan Publik”*, Pembaruan, Yogyakarta, 2005.
- Lestari Anjani dan Hutami Rieke Febriyanti, *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Foundation (TF)”*, Jurnal Manajemen, Bandung, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *“Sumber Daya Manusia perusahaan”*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Melinda, Kamaludin dan Nasution *“Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Utama”*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 13, Nomor 1, April 2013, Bengkulu, 2013.
- Moeljono, Djokosantoso, *“Budaya Organisasi dalam tantangan”*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2005.
- Muchlas, Makmuri, *“Perilaku Organisasi”*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Munandar, Ashar Sunyoto, *“Psikologi industri dan organisasi”*, Depok. Universitas Indonesia, 2010.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Reflita, Isyandi dan Yulia Efni, *“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir”*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI No. 1 Januari 2014, Riau, 2014.
- Rivai, Veithzal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- Robbins, Stephen P, *“Perilaku Organisasi”*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Subhki, Akhmad, Muhammad Jauhar, *“Pengantar Teori dan perilaku organisasi”*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2013.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Bisnis”*, Edisi V, CV IKAPI, Bandung, 2010.
- Suharyadi, Purwanto S.K, *“Statistik :Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern”*, Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Sunyoto, Danang, *“Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”*, Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.
- Susetyo, Wiyanto Eko, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono, *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”*, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93, Surabaya, 2014.
- Sutikno, Sobry, *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*, Holistica, Lombok, 2014.

Umar, Husein, "*Riset Strategi Pemasaran*",
Penerbit Gramedia Pustaka Utama,
Jakarta, 2005.

Tangkilisan, Hessel Nogi, *Manajemen Publik*,
PT.Grasindo, Jakarta, 2007.

Tika, Pabundu, "*Budaya Organisasi dan
Peningkatan Kinerja Perusahaan*",
Bumi Aksara, Jakarta, 2006.

Yunanda, Mega Arum, "*Pengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Dan Kinerja
Karyawan (Studi Pada Perum Jasa
Tirta I Malang Bagian Laboratorium
Kualitas Air)*", Jurnal Manajemen,
Malang, 2012.

Wibisono, Anjar, "*Pengaruh Iklim Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja (Studi
tentang Pengaruh Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Puskesmas Turen Di Malang)*", Jurnal
Manajemen, Malang, 2008.