BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk

Adinda Viery Shavira[1], Wenny Desty Febrian[1*]

[1]Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia
Email: [1]adindaviery123@gmail.com, [2*]wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja di PT Sri Rejeki Isman Tbk. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Penelitian ini berjenis explanatory research dan Pendekatan dalam penelitian ini mengunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi seluruh karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk berjumlah 40 karyawan dengan metode pengambilan sampel nonprobability sampling dengan Teknik sampling incidental pengambilan data dilakukan dengan kuesioner. analisis yang digunakan dalam penelitian ini statistic deskripif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil uji F variable pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun variabel lingkungan kerja tidak berpengarh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract *- This study aims to describe work motivation, organizational culture, work environment at PT Sri Rejeki Isman Tbk. To determine the effect of work motivation, organizational culture, and work environment indirectly on employee performance through the work environment. This type of research is explanatory research and the approach in this study uses a quantitative research approach. The population of all employees of PT Sri Rejeki Isman Tbk amounted to 40 employees with the non-probability sampling method using incidental sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire. The analysis used in this research is descriptive statistics, data quality test, classic assumption test, and hypothesis testing (F test and t test). The results of the F test variable influence work motivation, organizational culture, and work environment simultaneously have a positive effect on performance. The t-test results of work motivation and work environment have a positive effect on performance, but the variable tax sanctions have no effect on tax revenues.*

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada seluruh tenaga kerja atau karyawan dari suatu organisasi atau bisnis. SDM mencakup semua orang yang bekerja di perusahaan, mulai dari manajemen hingga karyawan yang menjalankan tugas operasional. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan

Dilihat dari yang mempengaruhi produktivitas, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi yaitu pertama motivasi yang rendah dapat mengurangi produktivitas karyawan. Pada perusahaan PT Sri Rejeki memberikan motivasi pada karyawannya seperti Sritex sangat mementingkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat. Kedua keterampilan yang memadai dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Ketiga lingkungan kerja yang positif, aman, dan sehat dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di tempat kerja cenderung lebih produktif, terakhir kepuasan kerja yang dimana dijadikan sikap yang umumnya dimiliki oleh setiap individu pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja ditanggapi sebagai kunci untuk melakukan komitmen pada tugas sehingga kepuasan karyawan termasuk unsur penting pada sumber daya manusia.

Menurut Budaya et al., (2021) Menyatakan bahwa faktor yang mendorong kepuasan disebut motivator, sedangkan faktor yang berindikasi ketidakpuasan disebut faktor *hygiene*. Faktor motivator dan faktor *hygiene* tidak berlawanan dikarenakan faktor *hygiene* tersedia untuk mempertahankan produksi sedangkan motivator berfungsi untuk meningkatkan produksi sekaligus mempromosikan kepuasan kerja.

Suprapto (2019) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan bahagia yang bisa didapatkan baik dari faktor internal maupun faktor ekternal suatu perusahaan. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hariyanto et al., (2021) Menyatakan bahwa budaya yang kuat dalam organisasi sangat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik. Dalam organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang berorientasi kepada pelayanan publik (*service publik oriented*).

Menurut Brier & lia dwi jayanti, (2020) Menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan merasa nyaman dan bahagia dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya diperusahaan.

Berdasarkan penelitian 2 tahun sebelumnya yakni pada tahun 2020 yang dilengkapi dengan beberapa informasi dari beberapa pegawai menunjukkan berbagai permasalahan yang ada di lapangan, yakni PT Sri Rejeki Isman Tbk. Hal itu ditunjukkan dengan beberapa permasalahan-permasalah yang ada, yaitu: (1) Terdapat pegawai yang menjalankan tugasnya dengan tidak sungguh-sungguh dan terlihat malas dalam menjalankan pekerjaan, (2) Pegawai yang sering mengabaikan tugas yang diberikan, (3) Pegawai yang mengumpulkan tugas tidak tepat waktu (4) Pegawai yang memotong waktu jam kerja, yakni sering pulang cepat padahal berangkat paling telat, (5) Pegawai yang sering izin masuk kerja bahkan melebihi masa cuti perusahaan. Budaya kerja yang ada di PT Sri Rejeki Isman TBK, dimana budaya kerja disini meliputi tidak adanya perbedaan gender bagi setiap pekerja. Maksudnya dalam perusahaan ini yang menentukan kualitas pekerja di perusahaan ini adalah kualitas hasil yang diberikan oleh pekerja.

Seperti yang sudah dipaparkan pada paragraf sebelumnya yakni lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja juga nyaman dalam menjalankan tugasnya. Andong (2020) menyatakan bahwa lingkungan yang nyaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan yang ramah kepada pekerja, teman atau rekan kerja yang ramah, terpenuhinya kebutuhan pekerja yang cukup seperti ruangan yang nyaman, mesin produk yang beroperasi sesuai dengan daya tamping produksi, serta keperluan-keperluan pekerja lainnya.

Menurut Wahyuniardi et al., (2018) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika kebutuhannya terpenuhi. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil menyatakan bahwa selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Budaya et al., (2021) Menyatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja telah ditinjau oleh banyak peneliti. Budaya organisasi memegang peran penting terhadap kepuasan kerja. Menurut Irfan, (2022) Menyatakan bahwa individu mempunyai rasa puas pada pekerjaannya akan ditunjukkan dengan sikap yang selalu optimis untuk memberikan yang terbaik pada pekerjaannya tersebut.

Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa generasi X dan Y mencari lingkungan kerja yang menyenangkan dan kreatif yang dapat diterjemahkan sebagai lingkungan yang mempunyai ruang terbuka, lingkungan yang dapat dipercaya dan organisasi yang dapat memberikan nilai

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

hiburan. Kondisi lingkungan kerja di PT Sri Rejeki Isman Tbk cukup terbilang baik. Dimana peralatan yang dibutuhkan setiap pekerja memenuhi standart perusahaan, jumlah mesin dengan jumlah produksi yang dihasilkan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Sehubungan dengan kepuasan kerja ini, peneliti menemukan fenomena tersebut pada para karyawan di PT Sri Rejeki Isman Tbk. Respon terhadap ketidakpuasan dalam bekerja ditunjukkan dengan berbagai cara yaitu menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya kepedulian antar rekan sekerja. Peneliti melakukan pra riset terhadap 40 karyawan dari beberapa divisi melalui menyebarkan kuesioner ke beberapa narasumber di PT Sri Rejeki Isman Tbk.

Tabel 1. Hasil Penyebaran Data Jumlah Karyawan

Data Karyawan	Jumlah Karyawan				
	2018	2019	2020	2021	2022
Laki-laki	20	19	19	18	17
Perempuan	20	21	21	22	23

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. data karyawan merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja PT Sri Rejeki Isman Tbk. Dalam penelitian prasurvey menemukan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, mempengaruhi kepuasan kerja karyawan..

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis berpendapat perlunya untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Sri Rejeki Isman Tbk.

2. METODE

A. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

AMALIAH, (2021) Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis penelitian Survei yang menggunakan test dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotetis yang diajukan.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari satu variabel Dependen dan tiga variabel Independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y), Sedangkan variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3).

Variabel diatas mempunyai keterkaitan antara satu dan yang lain, variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variable independen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

2. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

a. Definisi Operasional Variabel

Hartati & Nurdin, (2019) Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Masing-masing variabel dalam penelitian ini secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Y) merupakan Variabel Dependen Penelitian

(Pairingan et al., 2018) Kualitas audit adalah pemeriksaan yang sistematis dan independensi untuk menentukan aktivitas, mutu, dan hasilnya sesuai dengan

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

pengaturan yang telah direncanakan dan apakah pengaturan tersebut diimplementasikan secara efektif dan sesuai dengan tujuan

2. Motivasi Kerja (X) merupakan Variabel Independen Penelitian

(Pairingan et al., 2018) independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas. Auditor harus bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum Indikator dalam variabel ini adalah lama hubungan dengan klien, tekanan dari klien, telaah dari rekanan auditor.

3. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran untuk masing-masing variabel dioperasionalkan dengan menggunakan lima klasifikasi. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel adalah dengan menggunakan Skala Likert (*likert scale)* jenjang lima, yaitu:

Tabel 2. Skala Likert

Bobot	Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (Sugiyono, 2017)

C. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah objek yang diteliti dan dianalisis. Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk

D. Populasi dan Sampel

(Evy, 2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan kompensasi dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan secara acak dari karyawan PT Sri rejeki isman Tbk , melalui survei kuesioner. Dari masing-masing sektor, dipilih 40 responden yang memungkinkan kami mendapatkan 50 tanggapan dari karyawan yang bekerja di cabang Jakarta yang berbeda melalui penggunaan kuesioner yang dikelola sendiri. Sebagai bukti menunjukkan bahwa kuesioner yang dikelola sendiri, didistribusikan dengan tangan dan melalui email, paling cocok untuk banyak orang penelitian.

Tujuan utama pemilihan karyawan dari berbagai bidang adalah untuk mendapatkan opini dari kelompok orang yang beragam sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan pada kelompok besar populasi.

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

misalnya 5% atau 10%

E. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

(Suryani, 2019) Metode pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

a. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap Perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (riil) dan relevan.

b. Menyebar Kuesioner, yaitu membagikan berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert.

c. Studi Kepustakaan, yaitu kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan judul penelitian dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian, buku serta jurnal yang relevan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data historis perusahaan, data disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan dan jumlah karyawan perusahaan

F. Teknik Analisis

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

(Iii, 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pernyataan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian, maka digunakan corrected item total correlation dengan bantuan computer SPSS 25 for macOS. Uji Reliabilitas

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi dan variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dan variabel-variabel bebasnya. Jika Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) berada antara 0 dan 1 atau 0 ≤ Adjusted R Square ≤ 1 (Ghozali, 2019:40).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda (multiple regression) untuk menguji variabel independen yaitu variabel X terhadap variabel Y.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran (Sugiyono, 2018 dalam Presilawati, 2022).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika rhitung > rtabel , maka pernyataan dinyatakan valid.

2) Jika rhitung < rtabel , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil perolehan dari pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.794	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.781	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.806	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3. hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.138). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Rekrutmen dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2**)**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.736	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.762	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.837	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.831	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.138). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Rekrutmen dinyatakan valid.

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.757	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.791	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.714	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.731	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.732	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.662	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.775	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.814	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.138). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Rekrutmen dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.846	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.861	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.808	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.837	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.776	0.138	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.138). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Rekrutmen dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas pada masing – masing instrument menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 25. Instrument penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 (Bawono 2006 dalam Lestari, 2018). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0.732	0,6000 – 0,7999	Reliabel

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

(X1)			
Budaya Organisasi (X2)	0.799	0,6000 – 0,7999	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.889	0,6000 – 0,7999	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.886	0,6000 – 0,7999	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 7. nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Statistik

a. Regresi Linear Beganda

Regresi digunakan untuk menganalisis data multivariat, di mana analisis tersebut bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen menggunakan satu atau lebih variabel independen (minimal dua variabel). Dalam hal ini, kondisi variabel independen dapat memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.074	1.017		.073	.942
	Motivasi Kerja	.244	.133	.143	1.828	.069
	Budaya Organisasi	.364	.120	.278	3.035	.003
	Lingkungan Kerja	.335	.055	.462	6.063	.000
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 8. dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X1+b_2X2+b_3X3$$

$$Y=0.074+0.244X1+0.364X2+0.335X3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta a sebesar 0.074 menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk adalah sebesar 0.074, apabila Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja bernilai = 0

b. Koefisien regresi untuk X1 = 0.244 menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka akan membuat kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk sebesar 0.244 satuan.

c. Koefisien regresi untuk X2 = 0.364 menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan, maka akan membuat kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk sebesar 0.364 satuan.

d. Koefisien regresi untuk X3 = 0.335 menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan membuat kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk sebesar 0.335 satuan.

b. Hasil Uji t

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengambilan keputusan uji t berdasarkan pada nilai signifikansi (Sig) :

- Jika nilai signifikansi (sig) < probabilitas 0.05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
- Jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0.05, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis di tolak.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.074	1.017		.073	.0942
	Motivasi Kerja	.244	.133	.143	1.828	.069
	Budaya Organisasi	.364	.120	.278	3.035	.003
	Lingkungan Kerja	.335	.055	.462	6.063	.000
Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Data Diolah, 2023

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel sebagai berikut:

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk

Dari tabel 9. terlihat pada variabel Motivasi Kerja (X1) bahwa nilai sig 0.069 > 0.05 maka H1 ditolak. Artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk

Dari tabel 9. terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X2) bahwa nilai sig 0.003 < 0.05 maka H2 diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk

Dari tabel 9. terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X3) bahwa nilai sig 0.000 < 0.05 maka H3 diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk.

c. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.131	2	935.710	130.420	.000[b]
	Residual	1255.551	42	7.175		
	Total	4062.682	44			

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 10 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel X1, variabel X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 variabel X2 dan variabel X3 secara simultan terhadap variabel Y.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat diidentifikasi melalui nilai R Square. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dari penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
			AdjustedR	Std. Error of

BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu
Volume 2, No. 04, Juli 2023
ISSN 2829-2049 (media online)
Hal 1010-1022

Model	R	R Square	Square	the Estimate
1	.831[a]	.691	.686	2.679
Predictors: (Constant), Lingkunga Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji Koefisien Determinasi (R^2) di atas, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,691 yang berarti pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 69,1% sisanya sebesar 30,9% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis SPSS version 25, maka bagian ini akan membahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada, sehingga dapat dikatahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.

a. Berdasarkan hasil pengujian dari pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sig sebesar 0.069 dan nilai probabilitas 0.05 (0.069 > 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H1) ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Mappamiring, 2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sig sebesar 0.003 (0.003 < 0.05), sehingga dapat disimpukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Vivi Iswanti, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil penelitian pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sig sebesar 0.000 (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpukan bahwa hipotesis ketiga (H2) diterima. Artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Fakhrudin A, 2018) dan (Volkers Mariella, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Lalu berdasarkan penelitian pada pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai sig 0.000 (0.000 < 0.05). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat (H4) diterima. Artinya dalam penelitian ini motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simlutan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Hariani dan Al Hakim, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja bepengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarakan pada hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbl. Maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Rejeki Isman Tbk. Artinya kenaikan pada variabel Motivasi Kerja ini tidak memiliki pengaruh terhadap kenaikan kepuasan kerja karyawan, sehingga variabel ini dapat diabaikan.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, artinya disini jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebalik apabila Budaya Organisasi menurun maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami penurunan.
3. Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami penaikan maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan ikut meningkat. Namun jika Lingkungan Kerja mengalami penurunan maka Kepuasan kerja Karyawan juga akan ikut mengalami penurunan.
4. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan simultan, artinya apabila Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan ikut meningkat.

REFERENCES

AMALIAH, N. D. (2021). PENGARUH LITERASI EKONOMI DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP GAYA HIDUP HEDONIS SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PERILAKU KONSUMTIF (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi). *(Survei Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Siliwangi) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).*, 41–65.

Bran Hans, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan di Jakart Timur). *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, *3*(April), 8,9.

Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title*. *21*(1), 1–9. http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203

Budaya, D., Tiomantara Dan I, V. K., & Adiputra, G. (2021). *Tiomantara dan Adiputra: Pengaruh Lingkungan Kerja PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. *III*(3), 853–863.

Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(4), 277–289. https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530

Hartati & Nurdin. (2019). Analisis Profitabilitas,Pertumbuhan Aset Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderator. *Pengertian Metodologi Penelitian*, 32–41.

Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2018). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Landasan Teori 2.1.1. Kepuasan Kerja 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja*. 9–44.

Iii, B. A. B. (2018). *Bab iii metoda penelitian 3.1.*

Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *3*(3), 434–439. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315

M Nurlina. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, *2*(2004), 6–25.

Pairingan, A., Allo Layuk, P. K., & Pangayow, B. J. . (2018). Pengaruh Kompetensi, Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, *1*(1), 1–13. https://doi.org/10.52062/jurnal_aaa.v1i1.2

Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *1*(2), 61–66. https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20

Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(S1), 439–454. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046

Pustaka, T., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2019). *Definisi lingkungan kerja nitisemito*. 9–32.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. In *Bandung: CV. Alfabeta*. CV. Alfabeta.

Suryani, P. (2019). *PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN KONTEKSTUAL MELALUI MEDIA BUTTONS PUZZLE UNTUK MENGEMBANGKANKETERAMPILAN PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN KONTEKSTUAL MELALUI MEDIA BUTTONS PUZZLE UNTUK*.

Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, *17*(2), 143–151. https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018