

**PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BINAKREASI INTI GEMILANG**

SKRIPSI

Oleh:

SELDA MILITRI DORA BR SURBAKTI

20180500152

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. BINAKREASI INTI GEMILANG**

SKRIPSI

Oleh:

SELDA MILITRI DORA BR SURBAKTI

20180500152

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Selha Maitri Dora Br Surbakti
NIM : 20180500152
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Binakresi Inti Gemilang

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk digunakan dalam pembuatan
Skripsi.

Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing,


Agus Kurniawan, S.E., M.M.

NIDN : 0421107101

Mengetahui,

Ketua Jurusan


Edo Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Binakreasi Ini Gemilang

Ditaman oleh,

Nama Mahasiswa : Selda Milini Dora Be Surtakni
NIM : 20180500152
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipersembahkan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M).

Tangerang, 7 Juli 2022

Menyetujui,

Pembimbing,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Mengetahui,

Ketua Jurusan,


Esa Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Selika Milti Dora Br Sribakti

NIM : 20180500152

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Bhatikreasi Isti Gemilang

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107701

Tangerang, 7 Juli 2022
Mengetahui,
Ketua Jurusan



Eko Hernawan, S.E., M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Selda Militri Dora Br Surbakti
NIM : 20180500152
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022.

Nama Penguji

Ketua Penguji : **Gregorius Widiyanto, SE., MM.**
NIDN : 0317116001

Tanda Tangan

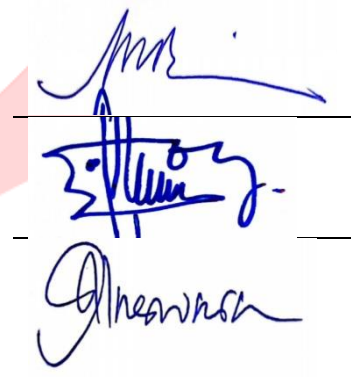
Penguji I : **Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.**
NIDN : 0416047310

Penguji II : **Diana Silaswara, SE, MM.**
NIDN : 0426017501

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian pribadi saya tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 7 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Selma Nurul Laila An-Nurbakki
NIM : 201801900152

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500152

Nama : Selda Militri Dora Br Surbakti

Jenjang Studi : Strata 1 (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepimpinanan, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikannya di internet atau mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 08 Agustus 2022

Penulis

Selda Militri Dora Br Surbakti

**PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BINAKREASI INTI GEMILANG**

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja, dan Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang dengan jumlah 101 orang

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 101 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji T, uji f, dan koefisien determinasi (R²) Dari data analisis penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda di peroleh persamaan $Y = 2,413 + 0,796X_1 + 0,149X_2$ diketahui bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja sebesar 0,694. Gaya organisasi, dan kepuasan kerja berhubungan sebesar 0,587. Lingkungan fisik, dan kepuasan kerja sebesar 0,677. Serta hubungan antara disiplin, dan kepuasan kerja sebesar 0,700. R Square model 1 menunjukkan angka 0,490 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi, begitu pula dengan nilai R square untuk model 2, dan 3. R Square model 1 disebut juga koefisien determinasi yang berarti besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49%. Sedangkan pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 63,1%, dan pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 65,6%. Dengan begitu keempat variabel independen memiliki keterkaitan dengan variabel dependen meskipun tingkat keterkaitannya memiliki nilai yang berbeda-beda. Tabel Correlations menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja, dan pendidikan dapat dilihat dari angka probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel tersebut.

Kata Kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL WORK CULTURE, LEADERSHIP STYLE, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT. BINAKREASI INTI GEMILANG

ABSTRACT

This study aims to determine whether work experience and education have an influence on employee performance. The population used in this study were employees of PT. Binakreasi Inti Gemilang with a total of 101 people

This study used a sample of 101 respondents, the data collection method used a questionnaire. Hypothesis testing in this study uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, T-test, F- test, and coefficient of determination (R²). From the data analysis, the authors obtain the following results. From the multiple linear analysis, the equation $Y = 2.413 + 0.796X_1 + 0.149X_2$ is known that organizational culture is related to job satisfaction of 0.694. Organizational style and job satisfaction are related by 0.587. Physical environment and job satisfaction are 0.677. And the relationship between discipline and job satisfaction is 0.700. R Square model 1 shows the number 0.490 which is the square of the correlation coefficient, as well as the R square value for models 2 and 3. R Square model 1 is also called the coefficient of determination, which means that the effect of work experience on employee performance is 49%. While the effect of discipline on job satisfaction is 63.1%, and the influence of the physical environment on job satisfaction is 65.6%. That way the four independent variables have a relationship with the dependent variable even though the level of association has different values. The Correlations table shows that the influence of work experience and education can be seen from the probability number of $0.000 < 0.05$, meaning that there is a significant influence between these variables.

Keywords: organizational culture, leadership style, physical work environment, work discipline, employee job satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kebesaran anugerah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang”

Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Buddhi Dharma sebagai syarat untuk kelulusan.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan laporan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, dan bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak, yaitu:

1. Tuhan YME atas kehendaknya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi.
2. Orang Tua, dan Keluarga yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya.
3. Dr. Suryadi Winata, S.E.M.M.Si.Ak.CA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Rr. Dian Anggraeni. S.E.M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dhanna Tangerang.
5. Bapak Eso Hermawan, S.E.M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
6. Agus Kusnawan, S.E.M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi, dan sistematis.
7. Teman-teman yang selalu mendukung penulis, dan semua pihak yang membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung.

Namun demikian penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan, dan keterbatasan, karena itu segala kritik, dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, dan pembaca.

Tangerang, 8 Juli 2022

Penulis,

Selda Militri Dora Br Surbakti

NIM: 20180500152



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

| | |
|--------------------------------------|----------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A.Latar Belakang Masalah | 1 |
| B.Identifikasi Masalah | 3 |
| C.Rumusan Masalah | 4 |
| D.Tujuan Penelitian | 5 |
| E.Manfaat Penelitian..... | 6 |
| F.Sistematika Penulisan Skripsi..... | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 9 |

| | |
|--|-----------|
| A. Gambaran Umum Teori | 9 |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu | 47 |
| C. kerangka Pemikiran | 52 |
| D. Rumusan Hipotesis | 53 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 55 |
| A. Jenis Penelitian | 55 |
| B. Objek Penelitian | 55 |
| 1. Sejarah Perusahaan | 55 |
| 2. Visi, dan Misi Perusahaan | 55 |
| 3. Struktur Organisasi | 56 |
| C. Jenis, dan Sumber Data | 57 |
| D. Populasi, dan Sampel | 57 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 58 |
| F. Operasional Variabel Penelitian | 59 |
| G. Teknik Analisis Data | 63 |
| 1. Uji Validitas | 63 |
| 2. Uji Reliabilitas | 63 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 64 |
| 4. Analisis Regresi Linear Berganda | 65 |
| 5. Analisis Korelasi Berganda | 66 |
| 6. Uji Hipotesis | 66 |
| a. Uji T | 66 |
| b. Uji F | 67 |
| 7. Analisis Koefisien Penentu (Determinasi) | 67 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN | 68 |

| | |
|---|------------|
| A.Deskripsi Hasil Penelitian | 68 |
| B. Analisis Hasil Penelitian..... | 69 |
| 1. Uji Frekuensi Variabel bebas (X1)..... | 69 |
| 2. Uji Frekuensi Variabel bebas X2..... | 74 |
| 3. Uji Frekuensi Variabel bebas X3 | 79 |
| 4. Uji Frekuensi Variabel bebas X4) | 84 |
| 2. Uji Frekuensi Variabel Terikat (Y)..... | 89 |
| C. Uji Hipotesis | 95 |
| 1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel..... | 97 |
| 2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel..... | 99 |
| 3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel..... | 100 |
| 4. Uji Validitas Reliabilitas Variabel..... | 101 |
| 5. Analisis Deskriptif | 104 |
| 6. Uji Normalitas | 105 |
| 7. Uji Heterkeditas | 106 |
| 8. Uji Multikolineratitas..... | 107 |
| 9. Uji Autokolerasi..... | 108 |
| 10. Uji Regresi Berganda..... | 109 |
| 11. Uji T..... | 112 |
| 12. Uji F | 114 |
| 13. Uji Koefisien Determinasi | 115 |
| D. Pembahasan | 116 |
| BAB V PENUTUP | 118 |
| A.Kesimpulan..... | 118 |
| B.Implikasi | 119 |

C.Saran 120

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu | 48 |
| Tabel III.1 Oprasional Variabel..... | 59 |
| Tabel IV.1 Data responden berdasarkan lama bekerja | 69 |
| Tabel IV.2 Datang tepat waktu | 70 |
| Tabel IV.3 Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline..... | 70 |
| Tabel IV.4 Berpakaian sesuai aturan perusahaan | 71 |
| Tabel IV.5 Memberikan saran, dan masukan | 71 |
| Tabel IV.6 Menghargai keputusan setiap karyawan | 72 |
| Tabel IV.7 Tidak mementingkan kepentingan secara pribadi | 72 |
| Tabel IV.8 melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesk | 73 |
| Tabel IV.9 Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu..... | 73 |
| Tabel IV.10 Membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan | 74 |
| Tabel IV.11 Memberikan arahan yang sesuai | 74 |
| Tabel IV.12 Bertindak tegas..... | 75 |
| Tabel IV.13 Memberikan dukungan | 75 |
| Tabel IV.14 Mengikuti arahan, dan memuduhakan pekerjaan | 76 |
| Tabel IV.15 berpartisipasi | 76 |
| Tabel IV.16 solideritas dalam lingkungan kerja | 77 |
| Tabel IV.17 memberikan semangat untuk berprestasi | 77 |
| Tabel IV.18 menghargai setiap usaha yang dilakukan | 78 |
| Tabel IV.19 imbalan yang setara dengan hasil yang didapatkan | 78 |
| Tabel IV.20 target pencapaian prestasi..... | 79 |
| Tabel IV.21 Sirkulasi udara..... | 79 |
| Tabel IV.22 Kelembapan ruangan..... | 80 |
| Tabel IV.23 Lingkungan kerja yang hening..... | 80 |
| Tabel IV.24 Tingkat kebisingan lingkungan kerja | 81 |
| Tabel IV.25 pencahayaan ruangan | 81 |
| Tabel IV.26 tingkat penerangan lingkungan kerja | 82 |
| Tabel IV.27 fasilitas penerangan yang dibutuhkan karyawan | 82 |
| Tabel IV.28 Kualitas udara lingkungan kerja | 83 |
| Tabel IV.29 Kebersihan udara lingkungan kerja..... | 83 |
| Tabel IV.30 Seluruh ruang kerja memiliki kualitas udara yang baik..... | 84 |
| Tabel IV.31 Absensi masuk, dan pulang kerja..... | 84 |
| Tabel IV.32 Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan | 85 |
| Tabel IV.33 Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan | 85 |
| Tabel IV.34 Perhitungan dalam hal menjaga hak, dan kewajiban | 86 |
| Tabel IV.35 menaatai peraturan, dan pedoman..... | 86 |
| Tabel IV.36 tanggung jawab terhadap tugas | 87 |
| Tabel IV.37 kepatuhan terhadap perintah yang diamanahkan | 87 |

| | |
|---|-----|
| Tabel IV.38 melaksanakan pekerjaan, dan instruksi yang di jalankan..... | 88 |
| Tabel IV.39 suasana harmonis dalam lingkungan kerja..... | 88 |
| Tabel IV.40 menjaga sikap..... | 89 |
| Tabel IV.41 Jaminan sebagai karyawan..... | 90 |
| Tabel IV.42 Kenyamanna kondisi bekerja | 90 |
| Tabel IV.43 Gaji yang sesuai dengan tugas | 91 |
| Tabel IV.44 Kebijakan terhadap status karyawan..... | 91 |
| Tabel IV.45 Pemberian arahan | 92 |
| Tabel IV.47 Menampung aspirasi | 92 |
| Tabel IV.47 Bekerjasama | 93 |
| Tabel IV.48 Semangat kerja Bersama | 93 |
| Tabel IV.49 Peningkatan posisi..... | 94 |
| Tabel IV.50 Peningkatan status bekerja | 94 |
| Tabel IV.51 Uji Validitas | 95 |
| Tabel IV.52 Uji Reliabilitas | 97 |
| Tabel IV.53 Uji Asumsi Klasik | 100 |
| Tabel IV.54 Analisi Regresi Linear Berganda | 101 |
| Tabel IV.55 Analisis Korelasi Berganda | 102 |
| Tabel IV.56 Uji Hipotesis..... | 103 |
| Tabel IV.57 Uji T | 104 |
| Tabel IV.58 Uji F | 106 |
| Tabel IV.59 Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)..... | 108 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar II.1 Kerangka Berfikir | 52 |
| Gambar III.1 Struktur Organisasi | 56 |
| Gambar IV.1 Uji Normalitas | 105 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 Tabel Deskripsi Responden

Lampiran 4 Tabel Frekuensi Buaya Organisasi(X1)

Lampiran 5 Tabel Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X2)

Lampiran 6 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Lampiran 7 Tabel Frekuensi Disiplin Kerja (X4)

Lampiran 8 Tabel Frekuensi Kepuasan Kinerja (Y)

Lampiran 9 Tabel Validitas, dan Reliabilitas Buaya Organisasi (X1)

Lampiran 10 Tabel Validitas, dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Lampiran 11 Tabel Validitas, dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Lampiran 12 Tabel Validitas, dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X4)

Lampiran 13 Tabel Validitas, dan Reliabilitas Kepuasan Kinerja (Y)

Lampiran 14 Tabel Uji Asumsi Klasik

Lampiran 15 Tabel Regresi Linear Berganda

Lampiran 16 Tabel r

Lampiran 17 Tabel t

Lampiran 18 Tabel f

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang pasti akan merasakan dunia kerja untuk itu semua pelamar tenaga kerja harus mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja. Maka dari itu pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja harus di persiapkan secara matang untuk melakukan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan mengikuti membiasakan diri dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan tempatnya bekerja, dengan itu akan memberikan hasil yang memuaskan setiap karyawan, dan perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus memerhatikan semua karyawan yang ada di perusahaan oleh karena itu pengaruh budaya organisasi harus dibuat dengan baik agar dapat memberikan kebiasaan perilaku organisasi secara moral, dan dapat ditaati dalam rangka pelaksanaan perusahaan..

Gaya kepemimpinan banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya melalui tingkat kepuasan yang telah dikerjakan tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi dari banyak hal diantaranya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin suatu perusahaan yang merupakan proses berlangsungnya seorang pemimpin dalam menghadapi sebuah permasalahan yang ada di dalam perusahaan, baik antara sesama karyawan maupun permasalahan perbedaan pendapat antara karyawan dengan pemimpin. Sehingga semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik, dan membuat karyawan puas atas sikap kepemimpinan

perusahaan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan perilaku organisasi yaitu suatu tindakan, dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota di organisasi. dengan adanya sifat pribadi kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh kemampuan pribadi untuk memimpin karyawan dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para bawahannya. Pemimpin perlu memikirkan, dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai, dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, dan baik dapat memberikan kepuasan kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik. Sekalipun pemimpin adalah seorang introvert, pemimpin harus dapat membangun komunikasi yang baik di lingkungan organisasi. oleh karena itu pemimpin tidak boleh berdiam diri saja. Contohnya, bisa terjadi perbedaan pendapat ataupun *misscommunication* dengan rekan kerja organisasi, dan pemimpin merasa kesulitan jika memberikan arahan tugas kepada karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik karyawan akan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkuan kerja fisik adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan harus menyediakan ruangan kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan lain-lain. Untuk memberikan kenyamanan karyawan agar

karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap karyawan. Oleh karena itu, lingkungan fisik memengaruhi kepusan, dan emosi para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat stress, dan kejenuhan yang berarti pula akan menurunkan kinerja organisasi.

Disiplin kerja, sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas, dan wewenang yang diberikan kepadanya. Masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau perilaku yang tidak mengekspresikan ketaatan pada jam kerja, meliputi kehadiran, dan kepatuhan karyawan selama jam kerja.

Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki kedudukan yang sangat penting, dan strategis di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya perusahaan di harapkan kepuasan kerja karyawan tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Bedasarkan latar belakang di atas penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BINAKREASI INTI GEMILANG”**

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan judul, dan latar belakang yang ada, maka masalah yang diungkapkan adalah:

1. Apakah budaya kerja organisasi di PT. Binakreasi Inti Gemilang meningkatkan rasa semangat kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan di PT. Binakreasi Inti Gemilang dapat mengembangkan kemampuan untuk mempengaruhi seluruh karyawan agar mau bekerja dalam mencapai tujuan bersama?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik yang aman, dan nyaman pada PT. Binakreasi Inti Gemilang?
4. Apakah disiplin kerja membuat karyawan berperilaku sesuai aturan yang ditetapkan oleh PT. Binakreasi Inti Gemilang secara konsisten?
5. Apakah budaya kerja organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Binakreasi Inti Gemilang?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dapat di analisis adalah:

1. Apakah budaya kerja organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang?
5. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Binakreasi Inti Gemilang
5. Untuk menguji budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Binakreasi Inti Gemilang

E. Manfaat Penelitian

Penulisan berharap dengan hasil penelitian ini bisa membagikan manfaat untuk berbagai pihak. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai wawasan, ilmu, pembelajaran baru dari teori penelitian tersebut.

2. Bagi Tempat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, bermanfaat bagi tempat penelitian sebagai bahan referensi sumber daya manusia di PT. Binakreasi Inti Gemilang berkaitan dengan seberapa besar pengaruh Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian, dan referensi bagi program studi manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar, penusunan skripsi ini terdiri dari (5) bab dengan beberapa sub bab. agar mendapat gambaran, dan arah yang jelas mengenai hal yang tertulis, maka sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah , identifikasi permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika dalam penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variable independen, dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan Hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian ,jenis, dan sumber data populasi, dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalis variable penelitian , dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN, dan PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen data dependen , analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V: PENUTUP

Berisi kesimpulan,dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner, dalam (Sudaryo et al., 2018,2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik, Menyatakan bahwa:

“ Manajemen basis energi orang senantiasa berupaya guna menggabungkan strategi- strateginya pada strategi industri dalam bagan menggapai tujuan- tujuan industri”

Menurut (Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara,Drs.,M.Si., 2017,2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Menyatakan bahwa:

“ Manajemen basis energi orang yakni sesuatu pemograman, pengorganisasian, aplikasi, dan pengawasan kepada logistik pengembangan, pemberian menanggapi pelayanan, pengintegrasian, perawatan serta pembelahan daya kegiatan dalam bagan mencapai tujuan kelompok”

Menurut (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E. 2018,1) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, dan Realita, Menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan seluruhpihak yang terpaut dengan industry perusahaan”

Menurut Sadili, dalam(Karlina & Rosento, 2019,2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“manajemen sumber daya manusia tetap berusaha guna menggabungkan strategi pada insustri dalam bagan menggapai tujuan- tujuan”

Bersumber pada arti diatas bisa disimpulkan, bahwa manajemen basis energi orang merupakan menggabungkan strategi- strategi, perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, penerapan, pengawasan kepada logistik, pengembangan, pemberian menanggapi pelayanan, perawatan tiap orang, golongan, serta seluruh pihak yang terpaut dengan industri dalam bagan menggapai tujuan kelompok.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

bagi(Dokter. Machmed Tun Ganyang, S.E.2018:8- 11) buku yang bertajuk Manajemen Basis Energi Orang Rancangan serta Realita, Fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dipecah jadi 2 bagian, ialah:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

manajemen yang berkaitan dengan penentuan tujuan, kebijaksanaan, serta penentuan bermacamalternative strategi yang menyangkut basis energi orang

b. Pengorganisasian

manajemen yang mengusahakan sesuatu jalinan mendukung antarindividu, kelompok, serta semua pihak yang ada di industry guna melaksanakan bermacam kewajiban dalam bagan mencapai tujuan khusus.

c. Penempatan

manajemen yang berusaha memperoleh pegawai professional guna memuat kedudukan yang kosong di industry cocok dengan spesifikasinya.

d. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat sluruh orang, kelompok, serta seluruh pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki secara ikhlas dalam mencapai tujuan industri.

e. Pengendalian

Guna manajemen yang menjamin aplikasi kewajiban sesuai dengan konsep yang sudah disusun guna menggapai tujuan industri. Penerapan pengaturan hendak melampaui 4 langkah ialah penentuan standar kegiatan, mengukur kemampuan pegawai, menyamakan kemampuan dengan standar, kemudian melaksanakan aksi koreksi yang dibutuhkan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan karyawan, guna yang berkaitan dengan pemenuhan keinginan pegawai bagus dengan cara jumlah ataupun kualitas sesuai dengan detail yang diperlukan industri. Logistik pegawai terkini bisa dicoba lewat sebagian basis, bagus dari basis assistant ataupun basis ekstern industri yang berhubungan. Metode pemilahan bisa dicoba dengan sebagian metode antara lain berbentuk uji kemampuan akademik, tanya jawab, uji intelektual, serta aplikasi. Industri pada biasanya memakai campuran sebagian metode itu.
- b. Pengembangan karyawan. Setelah pegawai direkrut industri, tahap berikutnya merupakan pengembangan kepada pegawai itu. Program pengembangan bisa dicoba dengan 2 tata cara, ialah penataran pembibitan serta pembelajaran. Penataran pembibitan pada biasanya diserahkan pada tingkat pegawai operasional berbentuk *specialized abilities*, durasi yang dialokasikan lumayan pendek, bayaran tidak sangat besar. Pembelajaran bisa diserahkan pada pegawai yang lagi dikader guna kedudukan khusus. Penerapan program pembelajaran pada biasanya menyantap durasi yang lebih lama, pembelajaran lebih ditunjukkan pada *reasonable abilities*, dengan bayaran lumayan besar.
- c. Pemberian kompensasi, kompensasi ialah menanggapi pelayanan yang diserahkan oleh pihak industri pada pegawai sehubungan dengan pelayanan pegawai dalam tujuan industri. Kompensasi ini

terdapat yang berkarakter langsung berbentuk pendapatan ataupun imbalan, serta insentif. Terdapat pula yang ialah menanggapi pelayanan tidak langsung misalnya berbentuk bantuan serta sarana lebih bagus.

d. Program Integrasi karyawan, integrasi pegawai dapat dicoba dengan sebagian program, paling utama yang menyangkut keinginan pegawai, dorongan, patuh, serta kesertaan pegawai.

e. Perawatan karyawan, pemeliharaan pegawai tertuju supaya pegawai merasa kalau dirinya ialah bagian dari industri serta diperlukan oleh industri, alhasil hendak bertugas dengan lebih bagus serta iklas. Program perawatan pegawai ini bisa berbentuk invensi sistem komunikasi yang bagus, atensi kepada kesehatan serta keamanan kegiatan, pengaturan bentrokan di area industri.

f. Pemutusan ikatan kerja. Pemutusan ikatan kerja ialah program industri memberhentikan pegawai. Pemberhentian ini bisa diakibatkan oleh sesuatu alibi yang bagus serta terpandang, misalnya sebab pegawai merambah era pensiun, ataupun sebab kontrak kegiatan selesai. Pemberhentian pegawai bisa pula diakibatkan oleh alibi yang tidak terpandang, misalnya pegawai melanggar peraturan yang legal di industri ataupun melanggar hukum yang legal dengan cara nasional.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo, dalam(Sudaryo et al., 2018:6-7) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik, mengatakan ada empat tujuan menejemen sumber daya manusia yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Warga menanggapi dengan cara social dalam perihal keinginan serta tantangan yang mencuat dalam warga. Sesuatu kelompok yang ada di tengah- tengah warga diharapkan dapat bawa guna serta profit untuk warga. Oleh sebab itu sesuatu kelompok memiliki bertanggung jawab dalam mengatur basis energi manusianya supaya tidak memiliki akibat minus kepada warga.

2. Tujuan Organisasi

Bermaksud untuk mengenalkan kalau manajemen basis energi orang itu terdapat, alhasil butuh terdapatnya partisipasi kepada pemanfaatan kelompok dengan cara totalitas. Oleh sebab itu, sesuatu bagian ataupun bagian manajemen basis energi orang dalam sesuatu kelompok diadakan guna melayani bagian- bagian lain kelompok itu.

3. Tujuan Fungsi

Bermaksud untuk menjaga(maintain) partisipasi bagian- bagian lain supaya basis energi orang dalam masing- masing bagian bisa melakukan kewajiban dengan cara maksimal. Dengan tutur lain, tiap basis energi orang dalam bidang usaha berperan dengan bagus.

4. Tujuan Personel

Bermaksud untuk membantu pegawai ataupun karyawan dalam menggapai keinginan pribadinya, dalam bagan tujuan tujuan kelompok. Tujuan- tujuan individu pegawai yang dipadati, serta ini telah ialah dorongan serta perawatan dari kelompok kepada pegawai.

2. Budaya Kerja Organisasi

a. Pengertian Budaya Kerja Organisasi

Budaya kerja organisasi merupakan sesuatu perusahaan yang merepresentasikan nilai serta aturan yang menjadi visi serta tujuan selaku penting untuk industri dalam menggapai tujuan industri. Industri yang mempunyai adat kelompok yang sejatinya memiliki akibat yang besar untuk pegawai karena hendak menaikkan kemampuan yang bagus.

Edy Sutrisno, dalam buku (Dokter. Machmed Tun Ganyang, S. E., 2018:130) novel yang bertajuk Manajemen Basis Energi Orang Rancangan serta Realita, Menerangkan jika:“ Fitur sistem nilai- nilai(*values*), keyakinan- keyakinan(*beliefs*), asumsi- asumsi(*assumptions*), ataupun aturan- aturan yang sudah lama legal, disetujui serta diiringi oleh para badan sesuatu kelompok selaku pendoman sikap serta jalan keluar permasalahan organisasinya”

Wibowo, dalam(Dokter. Machmed Tun Ganyang, S. E.2018:130) novel yang bertajuk Manajemen Basis Energi Orang Rancangan serta Realita, Menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi”

Menurut Sudaryono, dalam (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E.2018:130) buku yang berjudul Menejemen Sumber Daya Manusia Konsep, dan Realita, Menyatakan bahwa:

“ Budaya organisasi merupakan nilai- nilai yang jadi pegangan basis energi individu dalam melaksanakan peranan serta perilakunya didalam kelompok. Nilai- nilai itu yang hendak membagikan balasan apakah sesuatu kegiatan sesuai ataupun salah serta apakah sesuatu sikap direkomendasikan ataupun tidak alhasil berperan selaku tujuan dasar dalam bertindak”

b. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robins, dalam (Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E.2018:135) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap organisasi memiliki peran yang berbeda-beda, sehingga diperlukan akar budaya yang kuat.
2. Menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan budaya organisasi yang kuat mereka akan merasa memiliki identitas organisasi yang khas.
3. Mengutamakan tujuan bersama dari kepentingan individu.

4. Menjaga stabilitas organisasi dengan memahami budaya anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sondang P. Siagian, dalam (Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E.2018:135) Fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan batasan perilaku yang menentukan apa yang bisa atau tidak bisa dilakukan, apa yang dianggap baik atau buruk, dan menentukan apa yang benar atau salah.
2. Menetapkan identitas organisasi bagi para anggotanya.
3. Menunjukkan komitmen pada kepentingan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok itu sendiri.
4. Tali untuk semua anggota organisasi.
5. Alat untuk mengendalikan anggota organisasi

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins, dalam (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E.2018:134-135) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, dan Realita, mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya sebagai berikut:

1. Innovation and risk taking

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi, dan berani mengambil risiko sampai tingkat tingkat tertentu.

2. Attention to detail

Setiap anggota organisasi dimotivasi untuk melakukan analisis, perencanaan, dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari.

3. *Outcome orientation*

Manajemen organisasi ada baiknya fokus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.

4. *People orientation*

Setiap keputusan, dan kebijakan manajemen organisasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati terhadap masalah yang dihadapi oleh individu-individu anggota organisasi.

5. *Team orientation*

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi akan lebih efektif, dan efisien penggabungan kerja individu-individu.

6. *Aggressiveness*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

7. *Stability*

Kestabilan dapat diwujudkan jika semua anggota organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai, dan peraturan yang berlaku di organisasi.

d. Indikator Budaya Organisasi

Budaya kerja harus mampu menyelesaikan berbagai permasalahan kerja. Budaya kerja yang efisien menunjang industri mengestimasi serta menyesuaikan diri dengan pergantian area. Cara pengembangan adat kegiatan yang adaptif diawali dengan kepemimpinan. Seseorang atasan wajib menghasilkan serta menerapkan visi serta strategi yang cocok dengan kondisi industri dengan memandang bermacam penanda yang menimbulkan lahirnya adat kegiatan dalam suatu industri. Bagi Nurhadijah, dalam (Dokter. Luis Marnisah, 2020:70) novel yang bertajuk Manajemen SDM Berplatform Revolusi Pabrik 4. 0, Indikator adat kegiatan merupakan selaku selanjutnya:

1. Disiplin (*dicipline*)

Perilaku yang selalu berpijak pada peraturan, dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Pegawai atau tenaga kerja yang memiliki disiplin tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas, dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu, dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan (*openness*)

Kesiapan untuk memberi, dan menerima informasi yang benar dari, dan rekan kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan mengungkapkan pendapat, dan perasaan secara jujur, dan langsung.

3. Saling menghormati (*mutual respect*),

Perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap individu, tugas, dan tanggung jawab sesama rekan kerja lainnya. Indikator saling menghormati antara lain: membiarkan orang lain melakukan sesuatu sesuai haknya, menghargai pendapat orang lain, dan menghormati setiap karyawan atau tenaga kerja.

4. Kerjasama (kerjasama)

Kesediaan untuk memberi, dan menerima kontribusi dari, dan atau kepada rekanan dalam mencapai tujuan, dan sasaran perusahaan..

3. Gaya Kepimpinan

a. Pengertian Gaya Kepimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik, dan efektif yang dapat mempengaruhi terhadap semangat kerja bagi karyawannya

Menurut (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E.2018:165) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, dan Realita, Menyatakan bahwa:

“Pola sikap, dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara suka rela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, dalam (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E. 2018:166) buku yang berjudul Manajemen SDM Konsep, dan Realita, Menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang antar perseorangan berkat proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa-beberapa tujuan tertentu”

Menurut Kartono, dalam (Dr. Luis Marnisah,2020:123) buku yang berjudul Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industry 4.0, Menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku manajemen profesional yang dirancang untuk memadukan minat, dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan”

b. Indikator-indikator gaya kepemimpinan

Menurut Badrudin, dalam (rinaldy tarmandi:2019) indikator-indikator adalah sebagai berikut:

1. Ketegasan
2. Instruksi yang jelas
3. Hubungan kerja
4. Terbuka
5. Apresiasi kerja
6. Keadilan
7. Evaluasi

8. Supportif

9. Aktif

10. Motivasi

Menurut teori Path-Goal, dalam (kennu arianto:2019) indikator perilaku pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leadership*)

Kesiapan untuk memberi, dan menerima informasi yang benar dari, dan rekan kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan mengungkapkan pendapat, dan perasaan secara jujur, dan langsung.

2. Saling menghormati (*mutual respect*)

Perilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap individu, tugas, dan tanggung jawab sesama rekan kerja lainnya. Indikator saling menghormati antara lain: membiarkan orang lain melakukan sesuatu sesuai haknya, menghargai pendapat orang lain, dan menghormati setiap karyawan atau tenaga kerja.

4. Kerjasama (kerjasama)

Kesediaan untuk memberi, dan menerima kontribusi dari, dan atau kepada rekanan dalam mencapai tujuan, dan sasaran perusahaan.

c. Jenis Gaya Kepemimpinan

Satu orang pemimpin dengan pemimpin lainnya akan menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Sering terjadi seorang

pemimpin akan memimpin gaya kepemimpinan yang berbeda saat berhadapan dengan situasi yang berbeda. Menurut (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E. 2018:166-168) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, dan Realita, Terdapat beberapa jenis kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan autokrasi

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan autokrasi akan memaksimumkan kekuasaan yang dimilikinya. Sementara itu tujuan karyawan hanya sebagai bawahan yang melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

2. Gaya kepemimpinan paternalisme

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini cenderung memiliki hubungan layaknya ayah, dan anak-anak. pemimpin menjadi ayah yang memiliki kekuasaan tinggi, dan karyawan dianggap sebagai anak yang hanya memiliki kekuasaan rendah yang harus dibimbing ke arah kedewasaan.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin memberikan hak yang tinggi kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan perusahaan. Namun demikian, keputusan tetap dipegang oleh pemimpin dengan memanfaatkan berbagai gagasan yang diterima oleh karyawan.

4. Gaya kepemimpinan demokratis

Pada gaya kepemimpinan demokratis berwenang, dan bertanggung jawab atas pemimpin, dan karyawan yang dipimpin sama besar. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya begitu juga sebaliknya. Berbagai hal menyangkut kepentingan individu, kelompok, dan perusahaan berbagi bersama-sama.

5. Gaya kepemimpinan terima jadi

Pada kepemimpinan gaya kepemimpinan ini pemimpin tetap diperlukan, tetapi peran karyawan lebih dominan dalam berbagai aktivitas perusahaan.

d. Teori, dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Ardana, dalam (Silaswara et al.,2021:141) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Terdapat tiga teori munculnya sifat kepemimpinan pada diri seseorang, antara lain:

1. Teori Genetis (*hereditary theory*), yaitu mereka terlahir dengan bakat-bakat kepemimpinan.
2. Teori Sosial, yang berkeyakinan bahwa kepemimpinan bisa dibentuk dengan pendidikan, dan pengalaman yang memadai
3. Teori Ekologis, yang yakin bahwa dari awal sudah memiliki sifat-sifat serta bakat kepemimpinan dari lahir kemudian ditingkatkan dengan pendidikan, dan pengalaman.

4. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor dalam kenaikan produktifitas pegawai apa apabila tidak diatur sedemikian muka dalam menghasilkan atmosfer yang aman dalam bertugas pasti bisa berakibat kepada produktifitas kegiatan pegawai.

Menurut Sedarmayanti, dalam (Sudaryo et al., 2018:47) buku yang berjudul Manajemen SDM Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik, Menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja fisik merupakan totalitas perlengkapan serta materi yang ada pada perusahaan, area dekat di mana seorang bekerja, tata cara kegiatan, dan pengaturan kegiatan(bagus selaku perseorangan ataupun selaku golongan)”

Menurut Sarwono, dalam (Sudaryo et al., 2018:48) buku yang berjudul Manajemen SDM Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik. Menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja fisik adalah ruang kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Ligan kerja fisik juga turut memengaruhi semangat, dan emosi kerja para karyawan”

Menurut Sedarmayanti, dalam (Sudaryo et al.,2018:48) buku yang berjudul SDM Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik, Menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”

2. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Robbins, dalam (Sudaryo et al., 2018:48) lingkungan kerja fisik pula ialah aspek pemicu sters kegiatan karyawan yang mempengaruhi pada hasil kegiatan. Faktor- faktor yang mempengaruhi lingan kegiatan raga merupakan:

1. Suhu.

Temperatur merupakan sesuatu variable dimana ada perbandingan dividual yang besar. Dengan begitu, guna mengoptimalkan daya produksi, merupakan berarti kalau karyawan berkerja disuatu area dimana temperatur diatur sedemikian muka sehinggga ada di antara bentang kegiatan yang bisa diperoleh tiap orang.

2. Kebisingan

Fakta mengenai suara membuktikan kalau suara- suara yang konsisten ataupun bisa diramalkan pada umunya tidak menimbulkan penyusutan hasil kegiatan, kebalikannya dampak dari suara- suara yang tidak bisa diramalkan membagikan akibat minus serta mengusik Fokus karyawan.

3. Penerangan

Bertugas pada ruangan yang hitam serta samar- samar hendak menyebabkan ketegangan pada mata. Keseriusan sinar yang pas bisa

menolong karyawan dalam memperlancar kegiatan kerjanya. Tingkatan yang pas dari keseriusan sinar pula terkait pada umur karyawan. Pendapatan hasil kegiatan pada tingkatan pada pencerahan yang lebih besar merupakan lebih besar guna karyawan yang lebih berumur dibandingkan yang lebih belia.

4. Kualitas udara

Meupakan fakta yang tidak dapat diabaikan kalau bila menghisap hawa yang terkontaminasi hendak bawa dampak yang mudarat pada kesehatan individu. Hawa yang terkontaminasi yang area kegiatan daapat menimbulkan sakit kepala, mata melilit, keletihan, cepat marah, serta tekanan mental.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Diplin kerja adalah suatu sikap, dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetian, keteraturan, dan ketertiban dalm peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Veithzal Rivai, dalam (Silaswara et al., 2021:221) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Disiplin ialah kegiatan manajemen yang mendorong ketaatan terhadap standar kerja perusahaan”.

Menurut Melayu S. P. Hasibuan, dalam (Silaswara et al., 2021:221) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Keith Davis, dalam (Silaswara et al., 2021:221) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperkuat dasar-dasar organisasi”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah mendorong ketaatan, kesadaran, kesediaan, dan pelaksanaan seorang karyawan dalam perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora, dalam (Silaswara et al., 2021:222) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Tujuan utama kedisiplinan adalah membuat karyawan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan secara konsisten”

Sedangkan Prabu, dalam (Silaswara et al., 2021:222) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa terdapat 2 tujuan dalam tindakan kedisipinan, yaitu:

- a. Tujuan disiplin *preventif*, untuk menggerakkan karyawan untuk memelihara diri sendiri, dan menjalankan peraturan perusahaan

- b. Tujuan disiplin *korektif*, untuk memberi rasa jera, dan memperbaiki moral karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga ke depannya dia tidak akan melakukan pelanggaran yang sama

c. Konsep, bentuk, dan pendekatan kedisiplinan kerja

Menurut Veithzal Rivai, dalam (Silaswara et al., 2021:222-223) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) konsep tindakan disiplin, diantaranya:

a. Aturan Tungku Panas (*Hot Stove Rule*)

Pendekatan yang dilakukan dalam melaksanakan tindakan disipliner ini adalah:

1. Membakar dengan segera , dimana tindakan disiplin harus dilakukan segera agar karyawan yang bersangkutan mengetahui alasan diberikannya tindakan disiplin tersebut.
2. Memberi peringatan, dimaksudkan agar karyawan menyadari adanya kekeliruan yang akan terjadi sebelum pelanggaran tersebut dilakukan.
3. Memberikan hukuman yang konsisten, dimana tindakan disiplin harus dilaksanakan secara adil, dan konsisten kepada setiap orang yang melakukan pelanggaran.
4. Membakar tanpa membeda-bedakan, dimana tindakan disiplin untuk semua pihak yang berada di perusahaan tanpa terkecuali.

b. Tindakan Disiplin Progresif (*Progressive Discipline*)

- 1) Adanya hukuman mulai dari yang ringan hingga sangat berat untuk setiap pelanggaran yang dilakukan karyawan.
- 2) Diharapkan bisa memotivasi karyawan agar mengoreksi secara mandiri kekeliruan yang dilakukan.

c. Disiplin Positif (*Positif Discipline*)

- 1) Untuk mendorong karyawan agar menyadari, dan mengevaluasi tindakan serta bertanggungjawab atas perbuatan yang dilakukan.
- 2) Disiplin ini bisa dijalankan jika persyaratan-persyaratan pekerjaan, dan peraturan-peraturan yang berlaku bisa dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan.

d. Bentuk-bentuk Kedisiplinan

Menurut Veithzal Rivai, dalam (Silaswara et al., 2021:224) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa disiplin terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Disiplin Pencegahan (*Preventive*), merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan mengikuti standard, dan aturan, sehingga pelanggaran bisa dicegah serta menumbuhkan disiplin pribadi.
2. Disiplin Perbaikan (*Corrective*), merupakan tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran, dan bermaksud untuk memberikan hukuman atas pelanggaran tersebut sehingga bisa dijadikan bahan pembelajaran bagi karyawan yang bersangkutan.

3. Dan kebanyakan perusahaan sekarang menerapkan disiplin yang lebih maju (*Progresstive Discipline*) dengan menerapkan hukuman yang lebih berat jika pelanggaran dilakukan kembali oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Prabu, dalam (Silaswara et al., 2021:224) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Bentuk-bentuk disiplin kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Disiplin *Preventif*, merupakan upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti, dan mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah diterapkan perusahaan.
- b. Disiplin *Korektif*, merupakan pemberian sanksi untuk menggerakkan karyawan agar tetap mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah diterapkan perusahaan.

e. Pendekatan kedisiplinan

Menurut Prabu, dalam (Silaswara et al., 2021:224-225) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat 3 (tiga) pendekatan kedisiplinan, yaitu:

- a. Pendekatan Displin Modern: dengan menghindarkan hukuman secara fisik, masalah diselesaikan secara hukum adanya proses penyuluhan untuk memperbaiki prasangka, dan bisa melakukan protes jika keputusan dirasakan tidak adil.

- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi: disiplin diberikan oleh atasan tanpa ada peninjauan kembali, disiplin adalah hukuman sesuai dengan porsi pelanggaran, hukuman diharapkan berpengaruh pada seluruh karyawan, peningkatan atau pengurangan pelanggaran berarti hukuman lebih berat.
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan: disiplin harus diterima, dan dipahami seluruh karyawan, bertujuan untuk pembentukan perilaku agar berubah menjadi lebih baik, disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab atas pembuatannya.

f. Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja

Menurut Steers, Harris, dan Nitisemito, dalam (Silaswara et al., 2021:226-227) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum bisa dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor dari dalam individu meliputi: karakter, antusias kegiatan, dorongan kegiatan esensial, dan kebahagiaan kegiatan.
2. Aspek dari luar orang mencakup: dorongan kegiatan *ekstrinsik*, kebahagiaan kegiatan, kepemimpinan, area kegiatan serta aksi *indisipliner* yang diserahkan.

Menurut Kartono, dalam (Silaswara et al., 2021:226-227) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain:

- a. Nilai sosial, sebab pada tiap negeri mempunyai alterasi yang berlainan dalam gelar patuh.
- b. Aspek individu, ialah gimana orang itu menyikapi profesinya.
- c. Situasi ekonomi industri pula ialah salah satu aspek yang pengaruhi ketertiban.
- d. Ketidaknyamanan, dimana karyawan yang tidak merasa nyaman.
- e. Profesi, profesi yang menantang, sangat susah atau sangat gampang dapat menimbulkan kejenuhan yang membidik pada kedisiplin para pegawai.

g. Apek, dan Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Robins, dalam (Silaswara et al., 2021:227-228) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

Patuh durasi, ketaatan kepada jam kegiatan yang mencakup: kedatangan serta disiplin pegawai pada jam kegiatan, pegawai melakukan kewajiban dengan pas durasi serta bener

1. Patuh peraturan, patuh serta taat dalam melaksanakan perintah dari pimpinan serta peraturan, patuh teratur yang sudah diresmikan., dan

ketaatan pegawai dalam memakai keseluruhan busana sebetuk yang sudah ditetapkan kelompok ataupun industri.

2. Patuh tanggung jawab, memakai serta perawatan perlengkapan yang sebaik- baiknya alhasil dapat mendukung aktivitas kantor berjalan dengan lancar, dan adanya kemampuan dalam mengalami profesi yang jadi tanggung jawabnya selaku seseorang pegawai.

Menurut Melayu S. P. Hasibuan, dalam (Silaswara et al., 2021:228) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan:

1. Tujuan, dan kemampuan, karena tujuan perusahaan harus jelas, dan setiap karyawan harus ditempatkan ditempat sesuai dengan kemampuannya.
2. Teladan pemimpin, karena dengan teladan yang baik maka kedisiplinan karyawan juga akan terbawa baik.
3. Balas jasa, karena balas jasa imbalan yang baik akan membuat karyawan puas, dan loyal terhadap perusahaan.
4. Keadilan, karena keadilan yang berlakukan diperusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam berkerja.
5. Pengawasan melekat (waskat), karena pelaksanaan waskat yang efektif akan meningkatkan moral kerja, dan kedisiplinan karyawan.
6. Sangsi hukuman, karena penerapan sanksi penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan, karena pemimpin yang tegas bisa memelihara kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan, karena kedisiplinan akan tumbuh dalam suasana kerja yang nyaman dengan hubungan antar karyawan terjalin baik.

6. kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Ashar Munandar, dalam (Gusriani,2018) menyatakan bahwa:

“ Kepuasan kerja ialah tindakan(positif) daya kegiatan kepada profesinya, yang mencuat bersumber pada evaluasi kepada suasana kegiatan. Evaluasi itu bisa dicoba kepada salah satu profesinya, evaluasi dicoba selaku rasa menghormati dalam menggapai salah satu nilai- nilai berarti dalam profesinya. Pegawai yang puas lebih menggemari suasana kerjanya dari pada tidak menyukainya”.

Menurut Locke, dalam (Gusriani, 2018) Menyatakan bahwa:

“mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan, dan ketindakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang, dan lampau dari harapan-harapan untuk masa depan”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan, dan kebutuhan-kebutuhan dasar. (Silaswara et al., 2021)Menurut Handoko , dalam (Gusriani, 2018) menyatakan bahwa:

“ Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi penuh emosi yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan gimana para pegawai memandang profesi mereka”.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, dan lingkungan kerja.

b. Teori kepuasan kerja

a. Discrepancy Theory (Teori Pertentangan)

Kepuasan atau ketidakpuasan terkait pada beda antara apa yang dikira sudah diperoleh dengan apa yang di idamkan. Locke melaporkan kalau kebahagiaan ataupun ketidakpuasan kepada sebagian pandangan dari profesi memantulkan penimbangan 2 angka:

1. perbedaan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan orang dengan apa yang beliau dapat.
2. Bernilainya apa yang di idamkan orang.

Kepuasan kegiatan totalitas untuk seseorang orang merupakan jumlah kepuasan kegiatan dari tiap pandangan profesi dikalikan dengan bagian kebutuhan pandangan profesi orang itu. Misalnya salah satu pandangan profesi merupakan pandangan kesempatan guna maju, pandangan lain yang lebih berarti misalnya apresiasi, sehingga guna daya kegiatan, perkembangan wajib ditimbang lebih besar dari apresiasi bagi Erlin Natsir, dalam(Gusriani, 2018).

Puas ataupun tidaknya seseorang orang terkait pada gimana beliau mempersepsikan kesesuaian ataupun bentrokan antara ambisinya dengan hasil. Misalnya pegawai yang workaholic tidak hendak suka bila menemukan bonus hari prei, kebalikannya mereka yang senang menikmati durasi senggang sehabis bertugas hendak merasa suka bila menemukan bonus hari prei. Bagi Ashar Munandar(Gusriani, 2018)).

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Menurut teori ini seseorang memperhitungkan terdapatnya kesamarataan dengan menyamakan hasil: risiko inputnya dengan hasil: perbandingan input orang lain. Bagian penting filosofi ini merupakan:

1. Input ialah suatu yang berharga untuk seorang yang bisa mensupport profesinya.
2. Hasil ialah suatu yang ditaksir bernilai oleh seorang pekerja yang didapat dari profesinya.
3. Perbandingan
4. Keadailan serta ketidakadilan
5. Metode melempangkan keadilan

Menaikkan ataupun kurangi input pribadi, ajak orang imbang guna kurangi ataupun menaikkan input individu, membujuk

kelompok guna mengganti hasil perseorangan ataupun hasil orang imbang, pengabaian intelektual terhadap input ataupun hasil individu, pengesampingan intelektual kepada input ataupun hasil imbang, mempunyai orang imbang yang lain, serta meninggalkan kelompok bagi Sulistiyani, dalam(Gusriani, 2018)

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Kebahagiaan kegiatan dengan cara kualitatif berlainan dengan ketidakpuasan kegiatan. Dalam perihal ini karakter pekerjaan bisa dikelompokkan ke dalam jenis ialah:

1. *Disatisfier or hygiene* aspek ialah yang menimbulkan ketidakpuasan kegiatan antara lain pendapatan, pengawasan, ikatan dampingi individu, situasi kegiatan, dan administrasi serta kebijaksanaan perusahaan.
2. *Satisfier of motivation* faktor ialah yang menimbulkan tampaknya kebahagiaan kegiatan antara lain tanggung jawab, perkembangan, profesi itu sendiri, capaian serta pengakuan, bagi Wibowo(Gusriani, 2018)

e. Model dari kepuasan bidang/bagian (*face satisfication*)

Bentuk Lawler dari kepuasan bidang berhubungan akrab dengan filosofi kesamarataan dari Adams, bagi bentuk Lawler orang hendak puas dengan aspek khusus dari profesi mereka bila jumlah dari aspek mereka persepsikan wajib mereka dapat guna melakukan kegiatan mereka serupa

dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang dengan cara actual mereka dapat. Jumlah dari gimana orang mempersepsikan masukan profesi, identitas profesi, serta gimana mereka mempersepsikan masukan serta keluaran dari orang lain yang dijadikan pembeda bagi, Taliziduhu(Gusriani, 2018)

f. Teori proses-bertentangan (*opponent-proses theory*)

Filosofi cara berlawanan dari Landy memandang kebahagiaan kegiatan dari perspektif yang berlainan dengan cara pokok dari pendekatan yang lain. Filosofi ini menekankan kalau orang mau menjaga sesuatu penyeimbang penuh emosi(emotional equilibrium), bersumber pada anggapan kalau kebahagiaan kegiatan yang bermacam- macam dengan cara pokok dari durasi ke durasi akhirnya yakni kalau pengukuran kebahagiaan kegiatan butuh dicoba dengan cara periodik dengan istirahat durasi yang cocok.

c. **Faktor-faktor kepuasan kerja**

Bagi Locke dalam(Gusriani, 2018) banyak aspek yang sudah diawasi selaku aspek yang bisa jadi menciptakan kebahagiaan kegiatan. Ini tercantum pendapatan, situasi kegiatan serta ikatan kegiatan(kawan kegiatan serta pimpinan). Locke mengemukakan kalau terdapat karakter esensial sesuatu profesi yang setelah itu memastikan kebahagiaan kegiatan, antara lain kedamaian, kesusahan, jumlah profesi, tanggung jawab, otonomi, pengawasan atas tata cara kegiatan, pluralisme serta daya cipta.

Sebaliknya Robbins serta Juri, dalam(Gusriani, 2018) melaporkan kalau terdapat 5 aspek kebahagiaan kegiatan, ialah:

1. mengarah profesi. Perihal ini berhasil bila profesi seseorang karyawan cocok dengan atensi serta daya karyawan itu sendiri.
2. Tujuan mengarah Balasan. pegawai merasa kalau pendapatan ataupun imbalan yang diterimanya cocok dengan bobot kegiatan dimana serta balance dengan pegawai lain yang bertugas dalam kelompok.
3. Tujuan pengontrolan pengontrolan. Pegawai merasa mempunyai pimpinan yang sanggup membagikan dorongan teknis serta dorongan.
4. Kebahagiaan kepada Kawan Kegiatan. Karyawan merasa puas kepada rekanrekan kerjanya yang sanggup membagikan dorongan teknis serta desakan social.
5. Peluang Advertensi. Peluang guna menaikkan posisi kedudukan pada bentuk kelompok.

Terdapat satu faktor yang bisa ditemukan pada cirri- ciri instrinsik dari profesi yang di atas ialah tantangan psikologis. Profesi yang menuntut kecakapan yang besar dari pada yang dimiliki daya kegiatan ataupun desakan individu yang tidak bisa terkabul daya kegiatan hendak memunculkan kegagalan serta kesimpulannya ketidakpuasan kegiatan.

Pengantar chiselli serta Brown dalam Edy Sutrisno, dalam(Gusriani, 2018) mengemukakan kalau factor- factor yang bisa memunculkan kebahagiaan kegiatan antara lain peran, jenjang kegiatan, permasalahan baya, agunan financial serta agunan sosial, serta kualitas pengawasan Harold E. Bult dalam,(Gusriani, 2018) mengemukakan opini mengenai faktor- faktor yang turut memastikan kebahagiaan kegiatan ialah, aspek ikatan dampingi pegawai, faktor- faktor perseorangan, serta faktor- aspek luar.

g. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Judul Skripsi/Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|---|--|---|
| 1 | (Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam & <i>Abstract</i> , 2017) | Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas, dan Pelabuhan Bebas | Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas, dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) Pusat yaitu sebanyak 135 orang, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR, dan P. Karena dari 8 hipotesis |

| | | | |
|---|----------------|--|---|
| | | Sabang (Bpks) | verifikatif yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai CR diatas 1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka semua hipotesis yang diuji menolak Ho, dan menerima H1. Dengan kata lain variabel independen, dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent, dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang.. |
| 2 | (Yanoto, 2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, dan Kinerja Karyawan Pt.Nutrifood Indonesia Di Surabaya | Jenis penelitian yang digunakan bersifat eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja serta motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap |

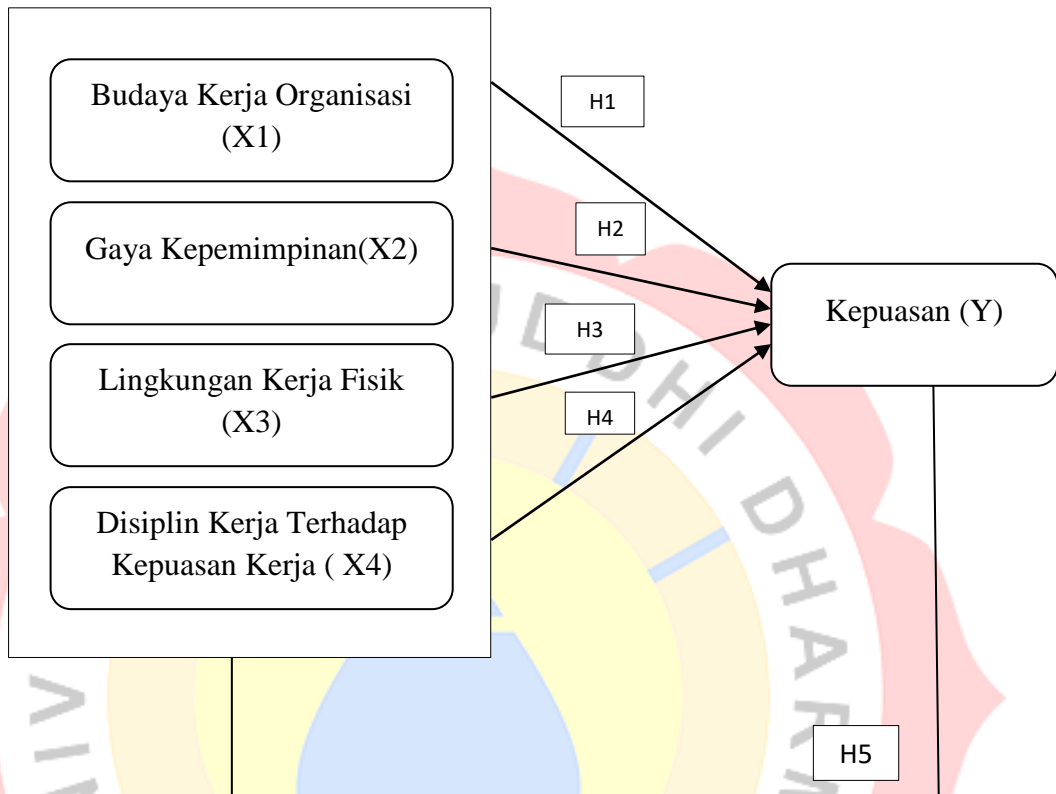
| | | | |
|---|------------------|---|---|
| | | | kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 3 | (Sitinjak, 2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. |
| 4 | (Manik, 2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu | Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi $R = 0,486$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan R square di dapat 23,6% yang |

| | | | |
|---|---------------------|--|---|
| | | | <p>berarti kepuasan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 23,6% terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 38,491 + 0,661X$ dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 5%. Kesimpulan akhir dari penelitian ini, bahwa hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai terbukti, dan dapat diterima kebenarannya.</p> |
| 5 | (Purnamasari, 2018) | <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren</p> | <p>hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: <i>Pertama</i> terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Guru (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (X_3) dengan persamaan $X_3 = 8,49 + 0,95X_2$. Dengan koefisien korelasi $r_{13} = 0,351$ serta koefisien jalur $p_{32} = 0,43$. <i>Kedua</i>: terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (X_3) dengan persamaan regresi $X_3 = 45,92 + 0,59X_1$. Dengan koefisien korelasi 0,351,</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>serta koefisien jalur $p_{31} = 0,08$. <i>Ketiga:</i> terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Guru (X_1) terhadap Disiplin Kerja Guru (X_2) dengan persamaan regresi $X_2 = 37,42 + 0,64X_1$ dengan koefisien korelasi 0,514 serta koefisien jalur $p_{21} = 0,51$.</p> <p>Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa antara lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara sendiri maupun bersama-sama dapat memberi sumbangan yang sangat berarti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membangun sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.</p> |
|--|--|--|---|

h. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Observasi

Pengaruh Variabel X1,X2,X3,dan X4 terhadap Y:

- H1 : Pengaruh Budaya Kerja Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- H2 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- H4 : Pengaruh Disiplin Kerja (X4) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

D .Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- a. H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. H2 : Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. H3 : Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. H4 : Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e. H5 : Adanya pengaruh signifikan, dan secara simultan budaya kerja organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode serta jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif merupakan

" metode penelitian yang berdasarkan pada prinsip positivisme, dipakai guna mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi khusus, pengumpulan informasi memakai instrument riset, analisis informasi berkarakter kuantitatif ataupun statistik, dengan tujuan guna mencoba anggapan yang sudah diresmikan".

Riset ini lebih pada asumsi para responden pada industri ataupun kelompok yang hendak di analisis alhasil menginginkan tata cara pengerjaan informasi yang lebih mendetail dengan memakai tata cara pengolahan informasi statistik.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian juga memiliki definisi yaitu pokok permasalahan yang akan diteliti agar bisa mendapatkan data secara lebih baik. Penulis melakukan penelitian pada PT.Binakreasi Inti Gemilang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Binakreasi Inti Gemilang. Berikut adalah profil dari PT.Binakreasi Inti Gemilang:

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Binakreasi Inti Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa alat berat, yang beriri sejak tahun Berdiri tahun 2010, lokasi perusahaan ini beralamatkan di Perum Daan Mogot Baru- Jl. Tampak Siring Raya Blok KJD No.2- Kel. Kalideres- Kec. Kalideres. Perusahaan ini dipimpin oleh Hendriono soedarsana sampai sekarang.

2. Visi, dan Misi Perusahaan

a. Visi

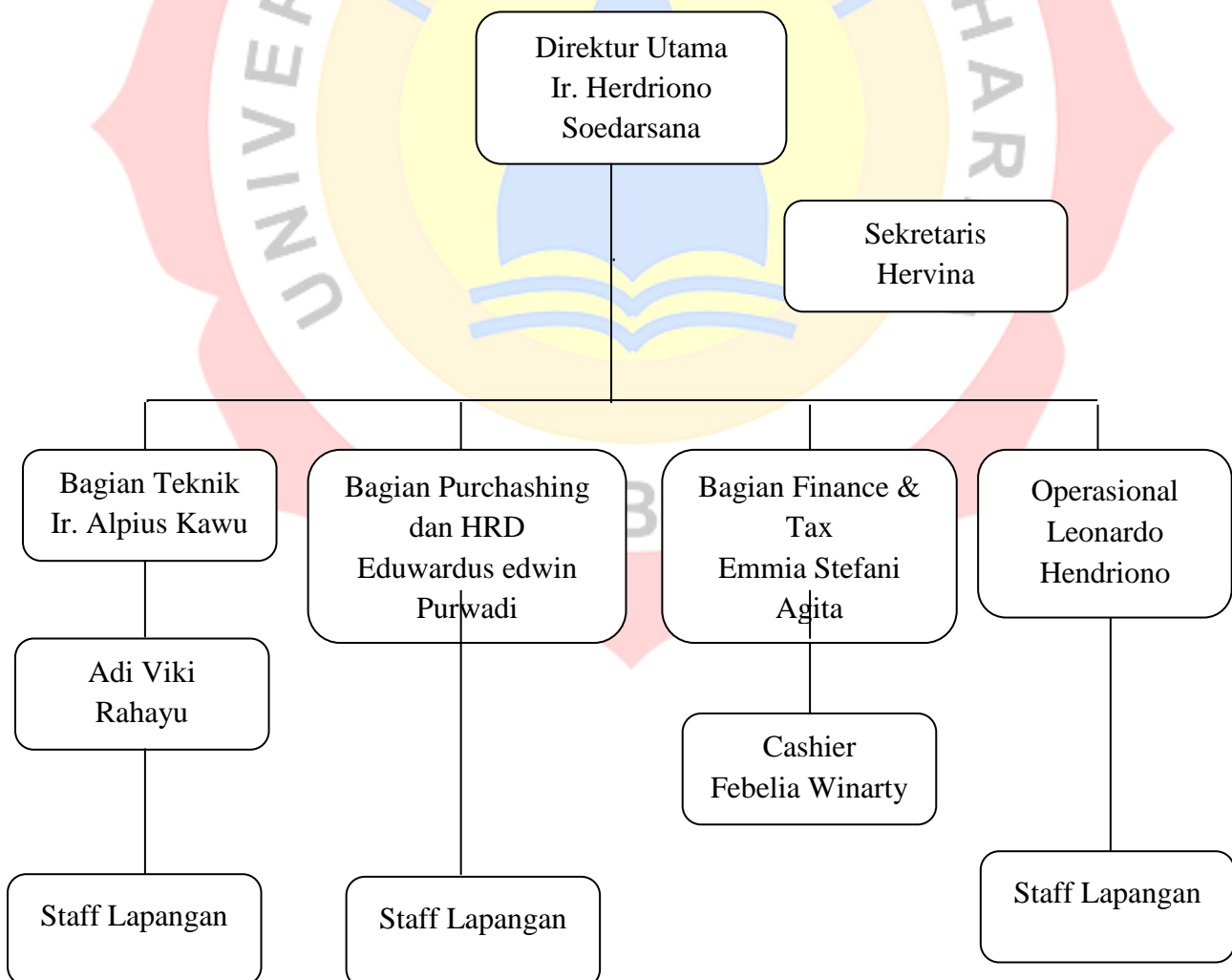
Menjadi perusahaan yang unggul, dan merupakan aset nasional melalui bisnis pengembangan perkotaan dengan memanfaatkan reputasi, dan sinergi grup.

b. Misi

1. Mengutamakan pertumbuhan yang bersinambungan, berkualitas, dan berwawasan lingkungan;
2. Memberi nilai tambah bagi *stakeholder* melalui inovasi, dan teknologi;
3. Menyediakan wadah bagi sumber daya manusia unggul untuk berkarya, berkreasi, dan tumbuh bersama berlandaskan nilai-nilai, dan budaya jaya.

3. Struktur Organisasi

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. BINAKREASI INTI GEMILANG



Sumber : PT Binakreasi Inti Gemilang

C. Jenis, dan Sumber Data

Sumber data adalah informasi yang didapat dengan memakai tata cara khusus bagus berbentuk orang, data, dan akta. Supaya tidak terjalin kekeliruan dalam memilah basis energi yang cocok dengan riset sehingga wawasan hal informasi amat dibutuhkan. Tipe informasi yang digabungkan pada riset ini merupakan::

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, observasi atau test. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Binakreasi Inti Gemilang.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapat lewat informasi yang sudah diawasi serta digabungkan oleh pihak lain yang berhubungan dengan kasus riset bagus dari buku- buku atau postingan yang diterima dari web. Guna mendapatkan informasi ini periset wajib mengutip sebagian buku- buku, web, serta ilustrasi riset lebih dahulu yang berhubungan dengan riset ini.

D. Populasi, dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2018:80) menyatakan bahwa:

“populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya”

populasi adalah keseluruhan dari jumlah objek yang akan diteliti yang terdiri dari kumpulan sampel penelitian yang memiliki karakteristik, dan kepribadian yang berbeda, dan pada populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Binakreasi Inti Gemilang yang berjumlah 217 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2017, 120) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah, dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”.

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT.Binakreasi Inti Gemilang yaitu sebanyak 101 karyawan. Menurut (Sugiyono 2017, 158) mengatakan bahwa: Terdapat beberapa ukuran sampel, yaitu sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila dalam penelitian melakukan analisis dengan menggunakan multiple regression, maka sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada tiga (5 variabel, 4 variabel independen, dan satu variabel dependen), maka jumlah sampel yaitu $5 \times 10 = 50$.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner (Angket) Metode pengumpulan informasi ini dicoba dengan metode mengedarkan angket ataupun lazim diucap catatan statment yang bermuatan mengenai elastis yang periset seleksi.
2. Riset Kepustakaan Riset daftar pustaka ini dipakai supaya bisa mengakumulasi informasi inferior. Semacam alas filosofi serta data yang berkaitan dengan elastis riset ini. Riset ini dicoba dengan mengakumulasi informasi yang berasal dari literatur- literatur, dan hasil riset yang lain. Sehingga dari itu riset ini hendak amat bermanfaat selaku materi refrensi atau analogi.
3. Studi Internet(Online Research) Studi internet ini dipakai guna mendapatkan bermacam berbagai informasi, dan data yang diperlukan guna memenuhi informasi yang berkaitan dengan riset ini lewat web yang ada.
4. Riset Dokumentasi Riset pemilihan ialah sesuatu metode pengumpulan informasi dengan metode menekuni akta guna memperoleh informasi ataupun data yang berhubungan dengan permasalahan yang diawasi

F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Oprasional Variabel

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|---|--|--|---------|
| Budaya Organisasi (X1) (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E. 2018,134-135) | 1. Disiplin (<i>dicipline</i>) | 1. Datang tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline 3. Berpakaian sesuai aturan perusahaan | Ordinal |
| | 2. Keterbukaan (<i>openness</i>) | 4. Menerima segala bentuk kritik yang membangun 5. Memberikan saran, dan masukan | |
| | 3. Saling menghargai (<i>saling respect</i>) | 6. Menghargai keputusan setiap karyawan 7. Tidak mementingkan kepentingan secara pribadi 8. melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>jobdesk</i> | |
| | 4. Kerja sama (<i>cooperation</i>) | 9. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 10. Membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan | |
| Sumber: budaya organisasi (Sedjati, 2019) dalam (Dr.Machmed Tun Ganyang, S.E. 2018,134-135) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, dan Realita. | | | |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 3. Kepemimpinan Pengarah (<i>Directive Leadership</i>) | 1. Memberikan arahan yang sesuai 2. Bertindak tegas | Ordinal |
| | 4. Kepemimpinan Pendukung (| 5. Memberikan dukungan 6. Mengikuti arahan, dan | |

| | | | |
|--|--|--|---------|
| | <i>supportive leadership</i>) | memudahkan pekerjaan | |
| | 3. Kepemimpinan Partisipatif (<i>participative leadership</i>) | 5.berpartisipasi 6. solideritas dalam lingkungan kerja | |
| | 4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (<i>Achievement-Oriented Leadership</i>) | 7.memberikan semangat untuk berprestasi 8. menghargai setiap usaha yang dilakukan 9.memberikan imbalan yang setara dengan hasil yang didapatkan 10.target pencapaian prestasi | |
| Sumber: gaya kepemimpinan (Badrudin:2021) dalam (rinaldy tarmandi, 2019) indikator-indikator gaya kepemimpinan dalam buku dasar-dasar manajemen. | | | |
| Lingkungan Kerja fisik (X3) | 1. Suhu | 1. Sirkulasi udara 2. Kelembapan ruangan | Ordinal |
| | 2. Kebisingan | 3. Lingkungan kerja yang hening 4. Tingkat kebisingan lingkungan kerja | |
| | 3. Penerangan | 5.pencahayaan ruangan 6.tingkat penerangan lingkungan kerja 7.fasilitas penerangan yang dibutuhkan karyawan | |
| | 4. Mutu Udara | 8. Kualitas udara lingkungan kerja 9. Kebersihan udara | |

| | | | |
|---|----------------------------------|--|---------|
| | | lingkungan kerja 10. Seluruh ruang kerja memiliki kualitas udara yang baik. | |
| Sumber: lingkungan kerja fisik (Badrudin:2021) dalam (Sudaryo et al., 2018:48) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik | | | |
| Disiplin Kerja (X4) | 1. Kehadiran | 1. Absensi masuk, dan pulang kerja 2. Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, dan waktu istirahat yang diberikan perusahaan | Ordinal |
| | 2. Tingkat kewaspadaan | 3. Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan 4. Perhitungan dalam hal menjaga hak, dan kewajiban pekerja | |
| | 3. Ketaatan pada standar kerja | 5.menaati peraturan, dan pedoman 6. tanggung jawab terhadap tugas | |
| | 4. Ketaatan pada peraturan kerja | 7.kepatuhan terhadap perintah yang diamanahkan 8. kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, dan instruksi yang harus di jalankan | |
| | 5. Etika Kerja | 9.suasana harmonis dalam lingkungan kerja 10. menjaga sikap | |
| Sumber:Disiplin Kerja (Hasibuan:2021) dalam (Silaswara et al., 2021:221) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. | | | |

| | | | |
|--|---------------------------------------|---|--------|
| Kepuasan Kinerja (Y1) | 1. Kepuasan terhadap Pekerjaan | 1. Jaminan sebagai karyawan 2. Kenyamanna kondisi bekerja | Ordina |
| | 2. Kepuasan terhadap Imbalan | 3. Gaji yang sesuai dengan tugas 4. Kebijakan terhadap status karyawan | |
| | 3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan | 5. Pemberian arahan 6. Menampung aspirasi | |
| | 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja | 7. Bekerjasama 8. Semangat kerja bersama | |
| | 5. Kesempatan Promosi. | 9. Peningkatan posisi 10. Peningkatan status bekerja | |
| Sumber: kepuasan kinerja, (Gusriani,2018:2) (Silaswara et al., 2021:221) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. | | | |

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipilih adalah data yang sudah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS, dan dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberi informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Sugiono 2017:183

R_{xy} = koefisien korelasi antar X, dan Y

N= jumlah responden.

X= skor item kuesioner.

y= total skor item kuesioner.

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X.

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah percobaan guna membenarkan apakah angket riset yang hendak dipergunakan guna mengakumulasi informasi elastis riset reliable ataupun tidak. Angket dibidang reliabel bila angket itu dicoba pengukuran balik, sehingga hendak memperoleh hasil yang serupa. Percobaan reliabilitas ini sesungguhnya guna mengukur seberapa besar sesuatu pengukuran bisa mengukur dalam kondisi yang senantiasa normal ataupun tidak berubah- ubah. Percobaan ini bisa dicoba dengan memakai program SPSS dengan memandang coefisien cronbach alpha pada program, bila pada program angka cronbach alpha ada lebih besar dari 0, 6 sehingga angket hendak diklaim reliable. Pengukuran reliabilitas instrument terdapat rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum qt^2}{qt^2} \right)$$

Sumber: Sugiono 2017:183

Keterangan:

R_{11} :Reliabilitas yang dicari

n: Jumlah Item pertanyaan yang diuji

$\sum qt^2$: Jumlah Variasi Skor tiap-tiap item

qt^2 : Varians Total.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis melalui uji T, dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan. Diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Percobaan normalitas bermaksud guna mencoba apakah dalam bentuk regresi, elastis pengacau ataupun residual mempunyai penyaluran normal. Semacam yang sudah dikenal kalau percobaan t serta F memaknakan kalau angka residual menjajaki penyaluran wajar. Bila anggapan ini dilanggar sehingga percobaan statistik jadi tidak sah guna jumlah ilustrasi kecil. Terdapat 2 metode guna mengetahui residual berdistribusi wajar ataupun tidak, ialah dengan memakai analisis diagram serta percobaan statistik. Bagi (Singgih Santoso 2015, 293) bawah pengumpulan ketetapan dapat dicoba bersumber pada kebolehjadian (Asymtotic Significance), ialah: Bila kebolehjadian $0,05$ sehingga penyaluran dari bentuk regresi merupakan wajar. Bila kebolehjadian $< 0,05$ sehingga penyaluran dari bentuk regresi merupakan tidak wajar.

b. Uji Multikolineraritas

Uji multikolineraritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini korelasi berganda digunakan untuk melihat kadar keterkaitan antara Y, dan X1, X2, X3, X4 secara bersamaan. Berikut merupakan rumus korelasi dengan menggunakan 5 variabel Y, X1, X2 X3, X4 yaitu:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 + b_3 \sum X_3 + b_4 \sum X_4}{\sum Y^2}$$

Sumber: Sugiono 2017:233

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Gaya Kepemimpinan

X₃ : Lingkungan Kerja Fisik

X₄ : Disiplin Kerja

Dengan kesimpulan:

R = 0 : Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1 : Hubungan kuat atau positif

R = -1 : Hubungan lemah atau negative

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Data penghemat biasanya tidak hanya disebabkan oleh suatu variabel, namun oleh beberapa atau banyak variabel. Untuk itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan, dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Rumus linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_2 X_2 + B_2 X_2$$

Sumber: Sugiono 2017:183

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Gaya Kepemimpinan

X₃ : Lingkungan Kerja Fisik

X₄ : Disiplin Kerja

a : Nilai Konstan

B₁- B₄: Koefisien arah regresi

6. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan, dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian. Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Berikut merupakan tahap tahapnya:

a. Uji T

Pengujian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table atau dengan melihat kolom signifikam pada masing-masing t hitung. Bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ho ditolak. Namun sebaliknya, bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima.

Berikut merupakan rumus Uji T:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t=t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel}

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima, dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel dependen apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak dapat diterima atau ditolak, dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berikut merupakan rumus Uji F:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{K \frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

7. Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien penentu bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Koefisien penentu

r = Nilai koefisien korelasi

