

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT PANCANATA JAYA LESTARI**

SKRIPSI

OLEH:

DEDE HANDRI SETIAWAN

20200500071

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT PANCANATA JAYA LESTARI**

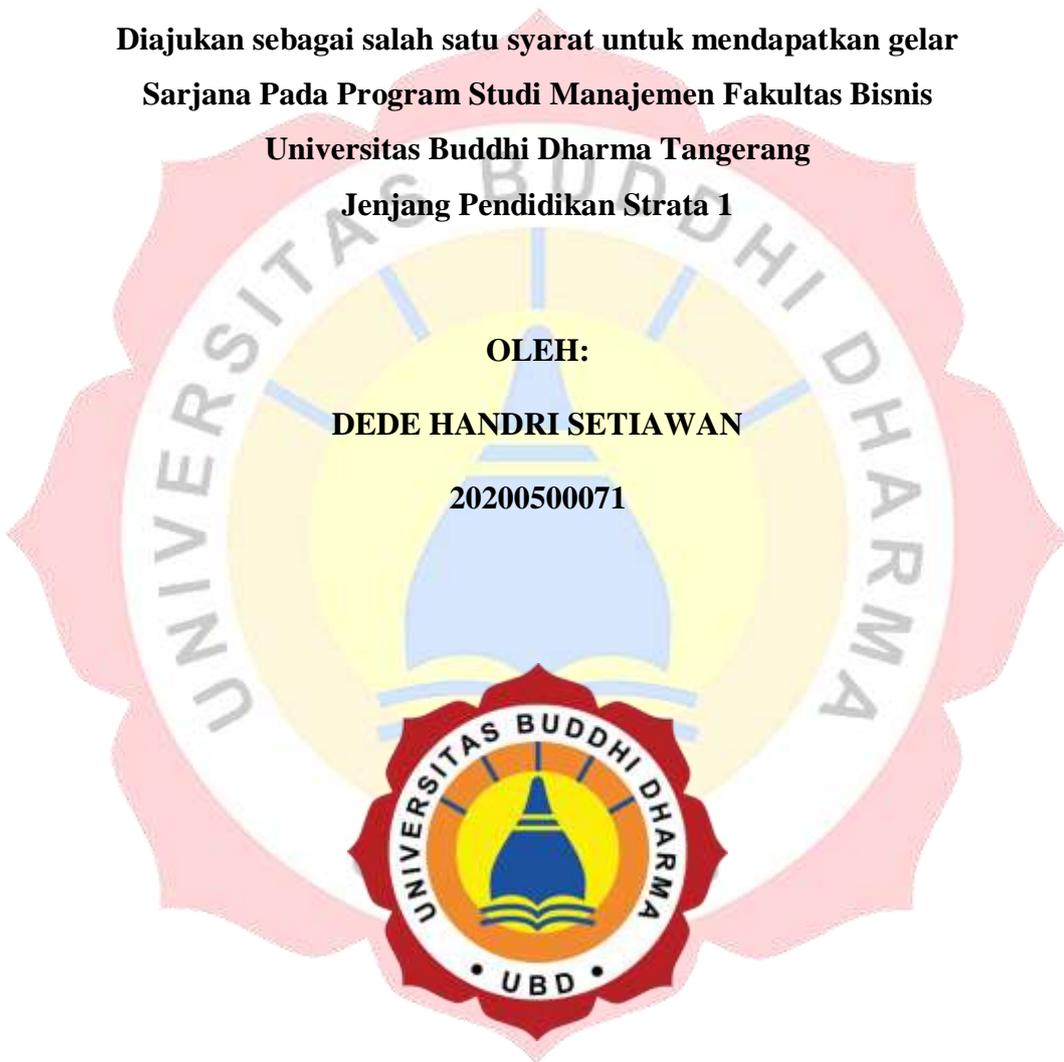
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH:

DEDE HANDRI SETIAWAN

20200500071



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dede Handri Setiawan
NIM : 20200500071
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari

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

Tangerang, 09 September 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Dede Handri Setiawan

NIM : 20200500071

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 24 Desember 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Dede Handri Setiawan
NIM : 20200500071
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310

Tangerang, 24 Desember 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Dede Handri Setiawan
NIM : 20200500071
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari
Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 5 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji I : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji II : Canggih Gumankv Farunik, M.Phil.
NIDN : 0406068701



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 Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dan 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, 27 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Dede Handri Setiawan

NIM : 20200500071

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20200500071
Nama : Dede Handri Setiawan
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

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 mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap 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 dan penuh kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 27 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Dede Handri Setiawan

NIM: 20200500091

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PANCANANTA JAYA LESTARI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pancananta Jaya Lestari. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 107 orang atau responden yang tidak lain ialah seluruh staf karyawan di PT Pancananta Jaya Lestari. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan bahwa diperoleh persamaan linear $Y = 19,802 + 0,340 X_1 + 0,249 X_2 + (-0,067) X_3$ yang artinya pada saat variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (disiplin kerja), dan X_3 (beban kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (kepuasan kerja karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,340, 0,249, -0,067.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai f hitung (25,871) > f tabel (2,69) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada tabel distribusi normal dan menggunakan tingkat kesalahan 5% pada $df = 107 - 4$ didapatkan nilai t tabel adalah 1,659782, t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar nilai t hitung 4,152 > 1,659782 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar nilai t hitung 2,902 > 1,659782 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dan t hitung untuk variabel beban kerja sebesar nilai t hitung -2,573 > 1,659782 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian variabel budaya organisasi dan disiplin kerja H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif serta berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pancananta Jaya Lestari.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan ini mengungkap adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pancananta Jaya Lestari.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK
DISCIPLINE, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT
PT PANCANANTA JAYA LESTARI**

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence organizational culture, work discipline, and load on employee job satisfaction at PT Pancanata Jaya Lestari. The method used in this research is descriptive and quantitative research methods, namely by distributing questionnaires totaling 107 people or respondents who are none other than all staff employees at PT Pancanata Jaya Lestari. The results of data processing using SPSS 25.00.

The results of data processing using SPSS 25.00 show that the linear equation $Y = 19.802 + 0.340 + 0.249 + (-0.067)$ is obtained, which means that when the variables X1 (organizational culture), X2 (work discipline), and X3 (workload) increase or decrease by 1 point, the variable Y (employee job satisfaction) will increase or decrease by 0.340, 0.249, - 0.067.

Based on the results of hypothesis testing, the value of f count (25.871) > f table (2.69) and significance 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted. In the normal distribution table and using an error rate of 5% at df = 107 - 4, the t table value is 1.659782, t count for the organizational culture variable is t count value 4.152 > 1.659782, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, t count for work discipline variable is t count value 2.902 > 1.659782, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, and t count for workload variable is t count value -2.573 > 1.659782, it can be concluded that Ho is accepted and Ha is rejected. This means that the organizational culture and work discipline variables Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the organizational culture and work discipline variables have a positive influence and have a significant effect on employee job satisfaction, while the workload variable does not have a positive influence and has a significant effect on the job satisfaction of PT Pancanata Jaya Lestari employees.

From the results of the research that has been done, it reveals a positive and significant relationship between the variables of organizational culture, work discipline, and workload on employee job satisfaction at PT Pancanata Jaya Lestari.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Workload, Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kedua Orang tua atas berkat dan kasih karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari”** tepat pada waktunya untuk memenuhi syarat pencapaian gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, materi, nasehat,

waktu serta semangat sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa kuliah.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Pancanata Jaya Lestari yang telah memberikan ijin, mengarahkan, dan membantu penulis dalam melakukan penelitian selama penyusunan hingga skripsi ini terselesaikan.
7. Kepada kedua orang tua penulis, papa dan mama yang selalu memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sampai dengan penyusunan skripsi ini terselesaikan.
8. Kepada koko, cici, dan adik-adik penulis yang selalu memberikan semangat selama penyusunan hingga skripsi ini terselesaikan.
9. Kepada kekasih penulis yaitu Deriani Kusnadi yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
10. Seluruh teman-teman di Universitas Buddhi Dharma yang telah berbagi ilmu dan lain-lain selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Buddhi Dharma.
11. Saudara-saudara dan semua teman-teman penulis serta pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih karena telah banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Maka dari itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan di masa mendatang. Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Tangerang, 27 Desember 2023



Dede Handri Setiawan



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9

1. Manajemen	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Fungsi-fungsi Manajemen.....	11
4. Unsur–unsur Manajemen.....	15
5. Budaya Organisasi.....	16
6. Disiplin Kerja Karyawan.....	23
7. Beban Kerja Karyawan.....	29
8. Kepuasan Kerja Karyawan.....	32
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Perumusan Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Objek Penelitian.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	46
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	63
B. Analisis Hasil Penelitian	68
C. Pengujian Hipotesis.....	132
D. Pembahasan Hipotesis.....	135
BAB V PENUTUP	139

A. Kesimpulan	139
B. Saran.....	143
DAFTAR PUSTAKA	146
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN..	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN - LAMPIRAN	



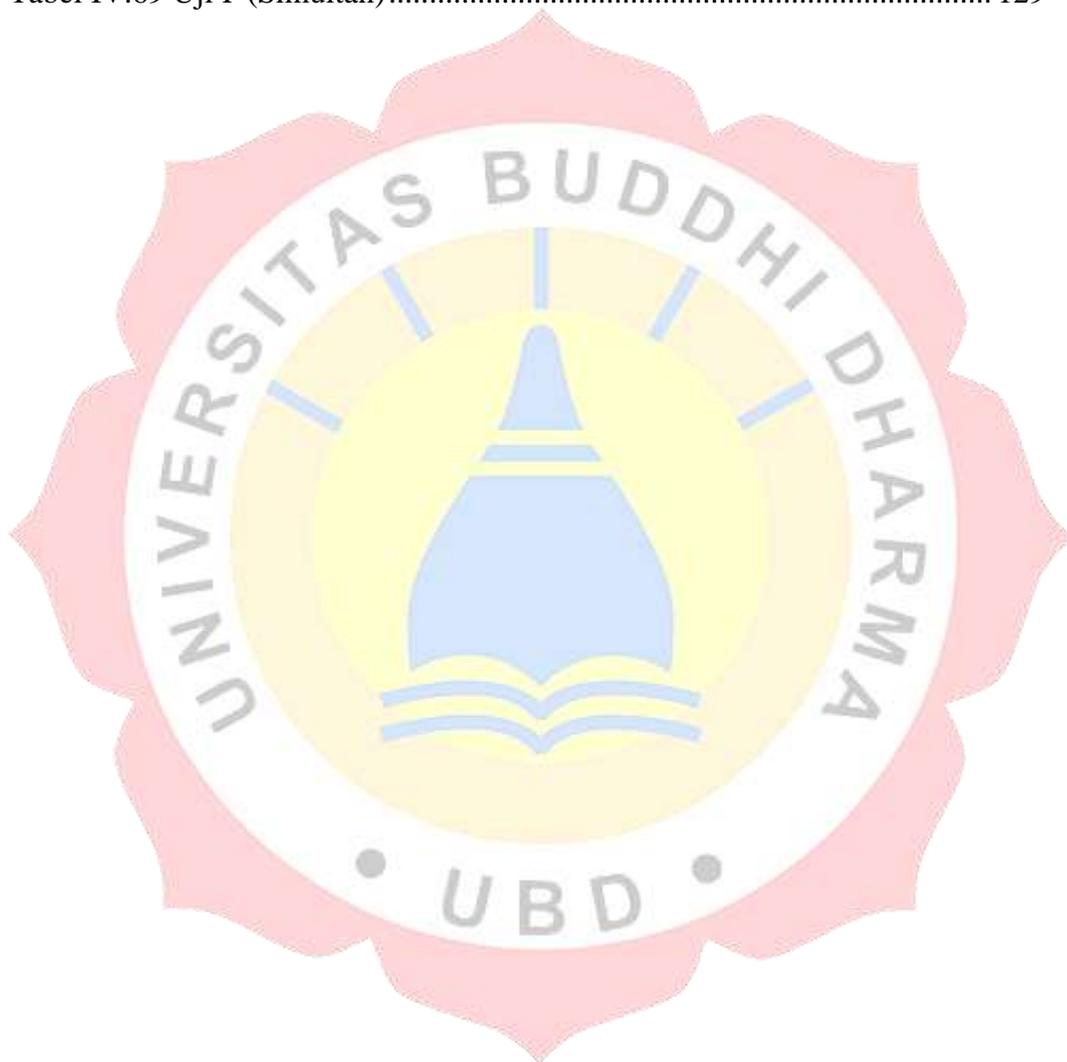
DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	50
Tabel III.2 Standar Realibilitas	55
Tabel III.3 Standar Koefisien Korelasi	58
Tabel IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	63
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	64
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	65
Tabel IV.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	66
Tabel IV.5 Jaminan diri (X1).....	67
Tabel IV.6 Ketegasan dalam bersikap (X1).....	68
Tabel IV.7 Kemampuan dalam pengawasan (X1).....	69
Tabel IV.8 Kecerdasan emosi (X1).....	70
Tabel IV.9 Inisiatif dan inovasi (X1)	71
Tabel IV.10 Keberagaman budaya (X1)	72
Tabel IV.11 Integritas dan tanggung jawab (X1).....	73
Tabel IV.12 Kebutuhan akan jabatan atau posisi (X1)	74
Tabel IV.13 Kebutuhan akan penghargaan (X1)	75
Tabel IV.14 Kebutuhan akan rasa aman (X1).....	76
Tabel IV.15 Kehadiran (X2)	77
Tabel IV.16 Keterlambatan (X2)	78
Tabel IV.17 Perputaran tenaga kerja (X2)	79
Tabel IV.18 Sering terjadinya kesalahan (X2).....	80

Tabel IV.19 Pemogokan kerja (X2).....	81
Tabel IV.20 Sanksi hukuman (X2)	82
Tabel IV.21 Taat terhadap jadwal kerja (X2)	83
Tabel IV.22 Taat terhadap regulasi perusahaan (X2)	84
Tabel IV.23 Taat terhadap perilaku etika dalam pekerjaan (X2).....	85
Tabel IV.24 Taat terhadap peraturan lainnya perusahaan (X2).....	86
Tabel IV.25 Pekerjaan yang diberikan pada karyawan berlebihan (X3)	87
Tabel IV.26 Organisasi kerja (X3).....	88
Tabel IV.27 Lingkungan kerja (X3).....	89
Tabel IV.28 Waktu pengerjaan (X3).....	90
Tabel IV.29 Pekerjaan yang diberikan berkelanjutan setiap hari (X3).....	91
Tabel IV.30 Kondisi kesehatan (X3)	92
Tabel IV.31 Motivasi (X3).....	93
Tabel IV.32 Kepercayaan (X3).....	94
Tabel IV.33 Persepsi (X3).....	95
Tabel IV.34 Kepuasan (X3)	96
Tabel IV.35 Pekerjaan (Y)	97
Tabel IV.36 Upah (Y)	98
Tabel IV.37 Promosi (Y).....	99
Tabel IV.38 Atasan (Direktur atau Manajer) (Y).....	100
Tabel IV.39 Lingkungan kerja (Y).....	101
Tabel IV.40 Kedisiplinan (Y)	102
Tabel IV.41 Budaya organisasi (Y)	103

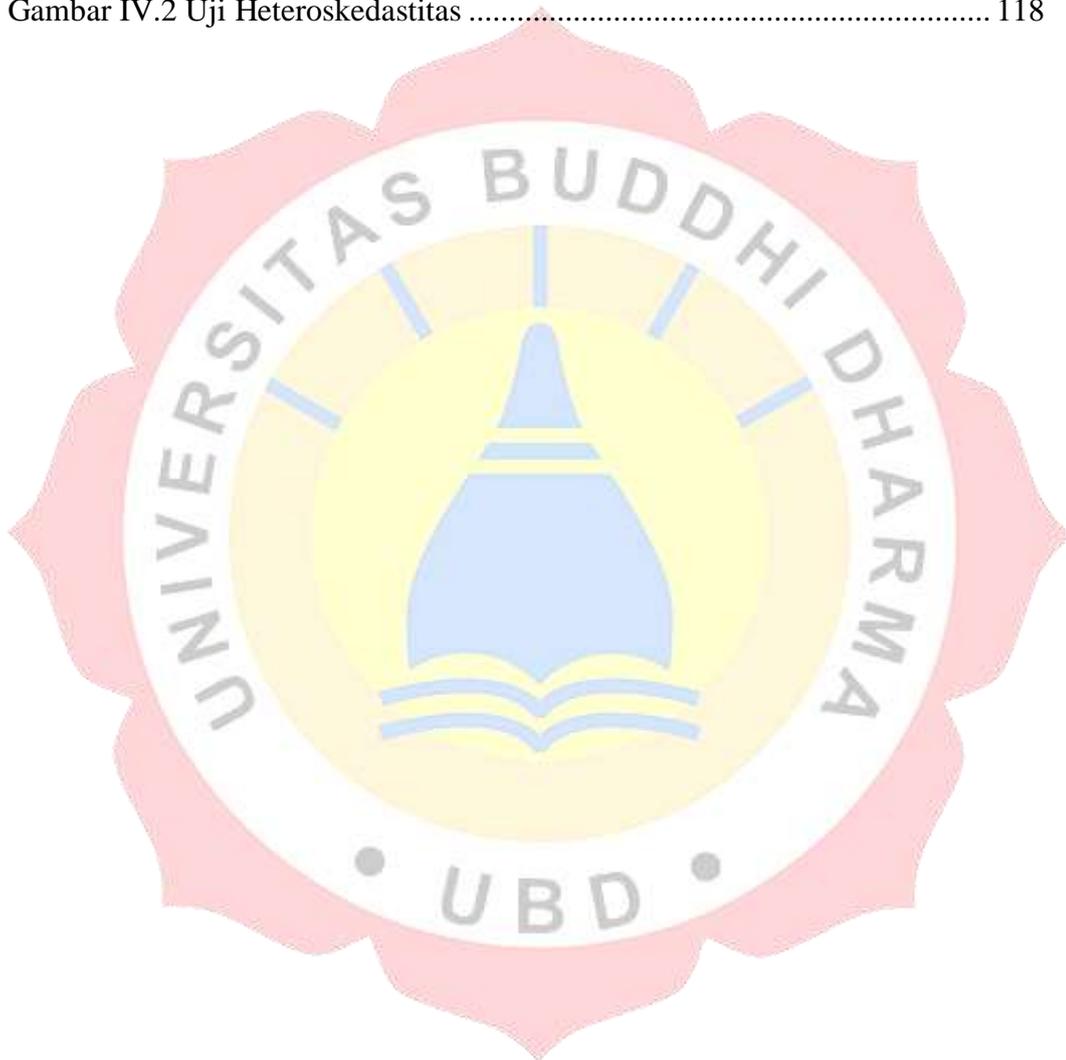
Tabel IV.42 Beban kerja (Turn over) (Y)	104
Tabel IV.43 Penghargaan (Y)	105
Tabel IV.44 Komunikasi (Y)	106
Tabel IV.45 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	107
Tabel IV.46 Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi	107
Tabel IV.47 Item-Total Statistics Variabel Budaya Organisasi	108
Tabel IV.48 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	109
Tabel IV.49 Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja	109
Tabel IV.50 Item-Total Statistics Variabel Disiplin Kerja	110
Tabel IV.51 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	111
Tabel IV.52 Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja	111
Tabel IV.53 Item-Total Statistics Variabel Beban Kerja	112
Tabel IV.54 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	113
Tabel IV.55 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	113
Tabel IV.56 Item-Total Statistics Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	114
Tabel IV.57 Uji Multikolinearitas	116
Tabel IV.58 Analisis Variabel Descriptive Statistic	119
Tabel IV.59 Analisis Variabel Entered/Removed	120
Tabel IV.60 Analisis Regresi Linier Berganda	121
Tabel IV.61 Uji Koefisien Kolerasi	123
Tabel IV.62 Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi	125
Tabel IV.63 Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja	125
Tabel IV.64 Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja	126

Tabel IV.65 Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	126
Tabel IV.66 Uji Parsial Budaya Organisasi	127
Tabel IV.67 Uji Parsial Disiplin Kerja.....	128
Tabel IV.68 Uji Parsial Beban Kerja	129
Tabel IV.69 Uji F (Simultan).....	129



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	116
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastitas	118



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Kuesioner
- Lampiran 2 Lembar Kuesioner
- Lampiran 3 Kuesioner Tentang Budaya Organisasi (X1)
- Lampiran 4 Kuesioner Tentang Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 5 Kuesioner Tentang Beban Kerja (X3)
- Lampiran 6 Kuesioner Tentang Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 7 Tabulasi Variabel Budaya Organisasi (X1)
- Lampiran 8 Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 9 Tabulasi Variabel Beban Kerja (X3)
- Lampiran 10 Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 11 Deskripsi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 12 Hasil Uji Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)
- Lampiran 13 Hasil Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 14 Hasil Uji Frekuensi Variabel Beban Kerja (X3)
- Lampiran 15 Hasil Uji Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- Lampiran 16 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 17 Hasil Asumsi Klasik
- Lampiran 18 Uji Analisis Data (Pengujian Model Statistik)
- Lampiran 19 Uji Hipotesis
- Lampiran 20 R tabel (DF = 80-115)
- Lampiran 21 t tabel (DF = 80-115)
- Lampiran 22 F tabel ($\alpha = 0,05$) (DF = 80-115)

Lampiran 23 Bukti Foto Saat Mengisi Kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat perusahaan berevolusi, Sumber Daya Manusia (SDM) berperan menjadi pelaksana segala kebijakan yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga wajib diberikan ilmu pengetahuan yang sesuai. Sumber daya manusia adalah sebuah perihal yang penting wajib disadari para manajer perusahaan, serta sangat signifikan karena mereka aktif dan mendominasi dalam semua kegiatan organisasi.

Manajemen SDM sendiri, adalah suatu bidang keilmuan berfokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik, seperti: disiplin kerja, budaya organisasi, serta beban kerja. Manajemen SDM memiliki peran yang krusial dalam menjalankan serta mencapai tujuan bersama di lingkungan perusahaan. Sehingga, perusahaan diharapkan memperhatikan beberapa faktor yang memiliki pengaruh atas kepuasan kerja karyawan melibatkan penentuan budaya organisasi, tingkat disiplin kerja, serta beban kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, merangsang motivasi, dan menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Adanya faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan. Informasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka dan mendukung tercapainya tujuan bersama dalam perusahaan.

Budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang membentuk identitas dan tujuan bersama perusahaan. Pentingnya budaya organisasi adalah karena pengaruhnya terhadap perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengikuti peraturan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi. Tingkat disiplin kerja yang cenderung tinggi bisa memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja mengacu pada volume dan kompleksitas tugas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Tingkat beban kerja yang tinggi bisa berakibat stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja jika tidak diolah dengan benar. Maka, memahami sejauh mana beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat membantu perusahaan mengatur tugas-tugas dengan lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas, retensi, dan kualitas pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat absensi dan kontribusi karyawan dalam organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan penting guna lebih menaikkan kinerja hingga produktivitas organisasi. Budaya organisasi adalah sistem kolektif yang membedakan suatu organisasi dari yang lain, meliputi asumsi dan perspektif dasar yang harus dipahami.

Tugas-tugas yang diemban oleh karyawan dalam sebuah perusahaan harus memungkinkan mereka untuk merespons faktor-faktor internal dan

eksternal serta menyelesaikan masalah. Budaya organisasi yang sifatnya kuat serta selalu berfikir positif memiliki dampak besar atas segala perlakuan hingga sikap kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Karyawan baru juga perlu diajarkan tentang budaya perusahaan sebagai pola pikir, perasaan, dan cara menangani masalah serta berfungsi secara efektif. Budaya perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja, sebagai kontrol diri dalam perilaku karyawan, adalah kunci penting bagi pertumbuhan dan keberlangsungan organisasi. Hal ini mendorong motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan disiplin, termasuk kehadiran tepat waktu dan pemenuhan tugas yang diberikan. Dalam situasi ini, pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit tanpa fondasi yang kuat dalam kedisiplinan, yang seharusnya merupakan elemen utama dalam budaya organisasi. Budaya perusahaan dan tingkat disiplin kerja yang efektif memiliki dampak besar atas kepuasan kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Beban kerja juga merupakan faktor yang berdampak kepada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Apabila tanggung jawab seorang karyawan tidak mencukupi maka dapat menghambat kinerja pekerjaannya. Beban kerja juga merupakan sesuatu yang dianggap lebih dari yang dapat ditangani oleh karyawan. Dengan kata lain, beban kerja adalah jumlah yang dikeluarkan oleh karyawan atau pekerja suatu perusahaan atau organisasi, meskipun di luar kemampuannya.

Berdasarkan observasi internal penulis, perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada PT Pancanata Jaya Lestari, belum terlihat adanya pencapaian kepuasan kerja karyawan, karena terdapat suatu budaya organisasi sifatnya belum jelas dan teratur. Terkait dengan penghormatan waktu kerja, tingkat kedisiplinan kerja antar karyawan masih berbeda-beda, misalnya saja ada karyawan yang masih masuk kerja setelah pukul 09.00 WIB hingga jam pulang sebelum pukul 16.30 WIB, sehingga menimbulkan kesenjangan antar karyawan, dan ketidakseimbangan atau kontribusi beban kerja antar karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dari penulisan di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa penulis ingin meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari”**.

B. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi permasalahan ini melalui analisis latar belakang yang telah disusun, dan berikut adalah gambaran mengenai identifikasi masalah yang ditemukan oleh penulis:

1. Terdapat adanya budaya organisasi yang tidak jelas atau tidak terdefinisi dengan baik mengenai tujuan perusahaan yang menyebabkan kebingungan diantara karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.

2. Terdapat tingkat disiplin kerja yang bervariasi diantara karyawan terhadap kebijakan perusahaan atau tata tertib perusahaan yang mengakibatkan masalah disiplin dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat adanya ketidakseimbangan dalam distribusi beban kerja diantara karyawan yang menyebabkan perasaan ketidakadilan dan ketidakpuasan karyawan.
4. Terdapat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan terlihat belum maksimal.

C. Rumusan Masalah

Dari hasil introduksi permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merinci perumusan masalah penelitian, diantaranya:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang dijalani penulis, maka mempunyai sasaran seperti:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Pancanata Jaya Lestari.

E. Manfaat Penelitian

Besar harapan pada penelitian ini bisa membawa dampak serta manfaat kepada banyak pihak, termasuk mereka yang mempelajarinya dan yang terlibat secara langsung dalam konteks penelitian.

Dari penelitian ini, maka akan diperoleh beberapa manfaat, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Dari perolehan penelitian ini, penulis bisa mengembangkan keterampilan penelitian, analisis data, kemampuan menulis akademik, dapat dipublikasikan dalam bentuk makalah ilmiah atau disertasi yang dapat meningkatkan profil akademik penulis, serta penulis dapat memperoleh

pengalaman kerja praktis dalam mengidentifikasi, merancang, dan menjalankan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Faktor yang berpengaruh atas kepuasan kerja karyawan mereka yang bisa dipergunakan dalam perencanaan strategis dan pengembangan sumber daya manusia, membantu perusahaan dalam memperbaiki budaya organisasi mereka sehingga menjadi lebih kondusif untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan perusahaan dapat menggunakan temuan penelitian ini guna mengoptimalkan disiplin kerja serta mengelola beban kerja karyawan secara efektif.

3. Bagi Pembaca

Pembaca dapat memperoleh pemahaman yang lebih bijak, terkait bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, hingga beban pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika bertujuan guna mendapatkan dan memahami pembaca pada laporan penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang gambaran umum teori terkait tentang variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil data penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan hipotesis pada PT Pancanata Jaya Lestari.

BAB V PENUTUP

Bab ini bagian paling akhir dari skripsi, yang berisikan tentang kesimpulan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan saran untuk disampaikan terhadap objek penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

Untuk mencapai keteraturan dan organisasi yang baik dalam mengelola kehidupan suatu organisasi, instansi, atau perusahaan, penggunaan prinsip-prinsip manajemen menjadi sangat signifikan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penerapan sistem manajemen yang efektif dan baik, memungkinkan mereka mencapai sasaran sudah dirancang. Dengan ini, manajemen yang efisien menjadi dasar dan kunci kesuksesan suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu satuan antar ilmu dan seni. Manajemen adalah himpunan proses tindakan yang mencakup pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, hingga kepemimpinan dan pengendalian dari penggunaan sumber daya organisasi yang ada guna pencapaian sasaran yang sudah dirancang dengan cara yang berguna untuk orang-orang.”

Menurut (Juhji, 2020), menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan peratursn dan pendayagunaan sumber daya manusia organisasi, atas kerjasama karyawan guna mencapai sasaran organisasi secara efektif, efisien. Oleh karena itu, manajemen dapat didefinisikan sebagai perilaku setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.”

Menurut (Burhanudin, 2019), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses yang mengatur bagaimana sekelompok orang atau organisasi menggunakan sumber daya yang mereka miliki agar memenuhi tujuan tertentu.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan manajemen adalah urutan proses yang dilakukan oleh sekelompok manusia atau organisasi guna mendapatkan tujuan yang telah ditentukan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Bidang studi manajemen SDM fokus terhadap administrasi aspek-aspek saling berkaitan dengan kebijakan dan tindakan yang mendukung kepuasan kerja pegawai, termasuk budaya organisasi, ketertiban kerja, hingga beban pekerjaan. Tugas manajemen sumber daya manusia sungguh signifikan guna mengarahkan dan mencapai sasaran bersama di perusahaan.

Menurut (Silaswara et al., 2021), menyatakan bahwa:

“Manajemen SDM, merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, hingga pengendalian atas pengadaan, kompensasi, mengintegrasikan serta memelihara. Agar memenuhi sasaran perusahaan, individu, karyawan, hingga masyarakat.”

Menurut (Talo et al., 2020), menyatakan bahwa:

“Bidang manajemen SDM, kita belajar bagaimana peraturan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga dapat membantu bisnis, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Syamsurizal, 2019), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alur pemecahan masalah yang berkaitan dengan pegawai, buruh, manajer, hingga tenaga ahli lainnya. Ini dilakukan guna membantu organisasi maupun perusahaan memenuhi tujuan yang telah ditentukan.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan yakni manajemen SDM, yaitu sebuah opsi yang dilaksanakan guna menangani berbagai problematika yang ada pada perusahaan secara keseluruhan dalam lingkup para pekerja.

3. Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut George Robert Terry dalam (Aldy, 2022) mengidentifikasi empat fungsi dasar manajemen (POAC) yang menjadi acuan bagi entitas manajemen dalam menjalankan fungsi dan perannya termasuk:

- a) Perencanaan (*planning*): Dalam fungsi manajemen, perencanaan diartikan sebagai serangkaian proses untuk menetapkan, memilih, dan menciptakan tujuan serta menentukan metode atau cara yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan.
- b) Pengorganisasian (*organizing*), pada fungsi manajemen, fungsi pengorganisasian adalah menggabungkan, menata dan menjamin agar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi berhasil dilaksanakan.
- c) Pemicu (*actuating*) dan manajemen dari segi fungsinya, pemicu diartikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan untuk memastikan seluruh rencana dan tujuan perusahaan tercapai.
- d) Kontrol (*controlling*) dijelaskan sebagai langkah pengelolaan suatu perusahaan yang memungkinkan perancangan kegiatan pengelolaan

secara efektif, efisien, dinamis, sesuai atas spesifikasi yang sudah direncanakan.

Sedangkan menurut (Tjiptono & Diana, 2020) fungsi manajemen:

1) Perencanaan (*planning*).

Merupakan sistem ketenagakerjaan yang sifatnya menarik serta berharga untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan adalah dasar bagi fungsi manajemen lainnya, seperti memutuskan tugas apa saja yang wajib dikerjakan dan bagaimana pelaksanaannya. Maka dari itu, rencana dipandang sebagai serangkaian keputusan yang memungkinkan pelaksanaan tindakan lebih lanjut.

2) Organisasi (*organization*).

Pengorganisasian adalah suatu cara untuk mengorganisasikan seluruh pegawai dengan membuat bagan organisasi yang menunjukkan pembagian kerja, hubungan kerja, pembagian kekuasaan, dan kerja sama. Organisasi merupakan alat bagi instansi guna memenuhi sasaran yang telah dirancang. Manajer sumber daya manusia harus membangun instansi dengan mengatur bagaimana hubungan antar karyawan, karyawan, dan karyawan lainnya terwujud.

3) Pengarahan (*directing*).

Pengarahan merupakan kegiatan membimbing seluruh pegawai supaya mau bekerjasama secara efektif guna memberikan kontribusi terhadap sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen

jugamengkoordinasikan berbagai kegiatan organisasi untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan efektif dan fokus pada tujuan yang telah ditetapkan, memotivasi orang lain dalam menyelesaikan tugasnya, dan memotivasi karyawan, serta berfungsi sebagai penambah semangat kerja.

4) Pengendalian (*controlling*).

Pengendalian adalah kegiatan bertanggung jawab guna meyakini bahwa seluruh pekerja patuh atas segala aturan perusahaan serta melaksanakan pekerjaan sesuai agenda. Pengendalian dicapai dengan mengamati tindakan penanggulangan dan membandingkannya dengan agenda pembaharuan guna memperbaiki kesalahan-kesalahan yang bisa saja terjadi dan menyesuaikan atas kesalahan yang belum bisa diperbaiki. Fungsi pengendalian juga berfungsi untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar.

5) Mengadakan tenaga kerja

Mengadakan tenaga kerja merupakan suatu alur mulai dari penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, hingga induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

6) Melakukan pengembangan (*development*).

Pengembangan merupakan sebuah usaha guna meningkatkan teknis, teoritis, konseptual, hingga moral pegawai dengan memfasilitasi pendidikan, dan pengembangan yakni sebuah usaha peningkatan

keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai yang diperlukan guna melakukan pekerjaan tertentu di perusahaan.

7) Kompensasi (*compensation*).

Pemberian kompensasi kepada karyawan, secara tidak langsung ataupun langsung, berbentuk materi, dan bisa juga berbentuk barang, sebagai upah atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan. Prinsip kompensasi yakni adil serta layak. Prestasi kerja dianggap adil, dan layak jika dia bisa mencapai kebutuhan primernya, mengikuti batas upah minimum pemerintah, hingga konsisten dengan standar eksternal dan internal.

8) Pengintegrasian (*integration*).

Pengintegrasian merupakan suatu proses menyatukan kebutuhan dan keperluan instansi, agar pembuatan partisipasi bisa ramah serta sifatnya menguntungkan. Organisasi memperoleh keuntungan dan pegawai bisa menyelesaikan problematika yang disebabkan oleh pekerjaan mereka sendiri.

9) Pemeliharaan (*maintenance*).

Pemeliharaan adalah kegiatan mengikuti maupun mengupayakan suatu kondisi psikologis, loyalitas, serta kesetiaan seorang pekerja supaya mereka bisa bekerja terus hingga masa pensiun. Program kesejahteraan yang efektif mencapai pemeliharaan ini, yang berhubungan terhadap kebutuhan sebagian besar karyawan serta ditunjuk oleh konsistensi eksternal maupun internal.

10) Kedisiplinan (*discipline*).

Kedisiplinan merupakan suatu kekuatan utama pada Sumber Daya Manusia, serta opsi guna mencapai sasaran organisasi, tanpa disiplin sasaran organisasi tidak akan bisa tercapai. Disiplin juga merupakan sebuah kemauan serta perhatian khusus agar penetapan peraturan serta praktik yang diterima organisasi (norma sosial).

11) Pemberhentian (*separation*).

Hasil atas hubungan kerja yang dimiliki oleh individu dalam sebuah instansi. Dengan adanya maksud dan tujuan ini, penyebabnya atas bermacam-macam opini, termasuk keinginan perwakilan, keinginan organisasi, hingga pemberhentian hubungan kerja, dan pensiun. Perusahaan beserta instansi bisa saja bergantung pada penanganan divisi yang memahami kebutuhan yang sudah dituliskan sebelumnya, hingga memastikan bahwa karyawan berada dalam keadaan baik.

4. Unsur-unsur Manajemen

Fungsi dasar manajemen menurut George Robert Terry dalam (Aldy, 2022) menyatakan 6 unsur utama atau disebut juga dengan istilah (6M), pada pelaksanaannya, aktivitas manajemen di sebuah instansi maupun perusahaan terdapat berbagai unsur, keseluruhannya telah dihimpun serta dipergunakan supaya mencapai visi misi, unsurnya yaitu:

1) *Man* (orang)

- 2) *Materials* (bahan)
- 3) *Money* (uang)
- 4) *Machine* (mesin)
- 5) *Method* (metode atau cara kerja)
- 6) *Market* (pasar atau sasaran)

5. Budaya Organisasi

a. Definisi budaya organisasi

Dalam hal ini, merujuk atas sebuah nilai, perilaku, dan norma yang diterapkan pada perusahaan. Budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang membentuk identitas dan tujuan bersama perusahaan.

Budaya organisasi menurut (Mantovani, 2022) menyatakan bahwa:

“Dalam istilah "budaya organisasi", ada dua komponen: organisasi (ideologi, norma, keyakinan, dan lain-lain) dan budaya (pola cara pikir seseorang atau kelompok).”

Budaya organisasi menurut (Wahyudi, 2019) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi terdiri dari sistem nilai, norma, serta keyakinan telah disepakati dan ditetapkan yang harus dipatuhi oleh anggota organisasi. Nilai-nilai, norma, dan keyakinan ini digunakan sebagai acuan untuk mengendalikan tingkah laku dan menyelesaikan masalah yang muncul di dalam organisasi.”

Budaya organisasi menurut (Krisnaldy, 2019) menyatakan bahwa:

“Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada budaya organisasi, karena melalui budaya organisasi,

norma-norma dan nilai-nilai dibangun untuk menciptakan lingkungan yang dinamis, terutama bagi pegawai perusahaan.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah sikap serta beberapa nilai yang mendasari perilaku karyawan disuatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap budaya organisasi

Budaya organisasi di suatu perusahaan dihasut oleh beberapa faktor. Berikut merupakan beberapa faktor yang berpengaruh atas budaya organisasi dalam perusahaan:

1) Kepemimpinan

Kumpulan contoh perilaku pemimpin perusahaan menjadi dasar budaya perusahaan. Ada lima cara pemimpin membentuk budaya organisasi perusahaan. Hal ini mencakup perhatian, respons terhadap krisis, keteladanan, pemberian penghargaan, dan kriteria pemilihan karyawan.

2) Motivasi

Apa yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Bentuknya mungkin berbeda-beda. Bisa dalam bentuk uang, pengakuan atas kerja keras karyawan, pertimbangan terhadap lingkungan kerja, dan lain-lain.

3) Karakteristik organisasi

Bidang di mana suatu organisasi beroperasi mempengaruhi budaya yang berlaku di dalamnya. Pelaku usaha di sektor kreatif memiliki

budaya organisasi yang tidak serupa dengan instansi pemerintah. Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan pribadi, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggota.

4) Tingkat formalitas organisasi

Tingkat formalitas suatu organisasi juga mempengaruhi budaya organisasi. Ketika suatu organisasi memiliki formalitas yang tinggi, budayanya cenderung lebih kaku dan formal.

5) Proses manajemen

Proses manajemen, seperti memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik, menoleransi konflik, dan kerja kelompok yang terjadi, dapat memengaruhi orang-orang mana di perusahaan yang dianggap sukses, cara perusahaan memandang konflik, dan cara perusahaan, atau tidak, inilah fokus pekerjaannya. Dalam kelompok atau seorang individu.

6) Struktur organisasi

Struktur organisasi juga mempengaruhi budaya organisasi. Transformasi organisasi harus melibatkan langkah-langkah dan prosedur yang direncanakan dengan matang, sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai budaya organisasi yang baik membutuhkan periode yang lama serta membutuhkan pengawasan secara terus menerus. Perubahan lingkungan eksternal serta kebutuhan pemangku kepentingan terjadi secara berkelanjutan dan

dinamis. Perubahan-perubahan tersebut perlu diselaraskan dengan adanya perubahan budaya organisasi pada sektor publik atau pada dunia usaha.

7) Etika bisnis

Etika bisnis juga mempengaruhi budaya organisasi. Secara umum diyakini bahwa budaya perusahaan mempengaruhi perilaku kinerja individu. Budaya organisasi yang baik membawa banyak manfaat bagi suatu perusahaan, antara lain peningkatan produktivitas dan profitabilitas.

c. Indikator budaya organisasi

Dibawah ini merupakan beberapa indikator dari budaya organisasi, diantaranya:

1) Inovatif memperhitungkan risiko

Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan mendorong inovasi dan kreativitas dalam lingkungan kerjanya dan sejauh mana perusahaan mempertimbangkan risiko ketika mengambil keputusan.

2) Etos kerja

Indikator ini mengukur seberapa besar karyawan menikmati pekerjaannya dan antusias dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Motivasi kerja

Indikator ini mengukur seberapa baik perusahaan cukup memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka.

4) Kepuasan kerja

Indikator ini mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

5) Komitmen organisasi

Metrik ini mengukur seberapa terhubung dan berkomitmennya perasaan karyawan terhadap perusahaan dan tujuannya.

6) Stabilitas

Merupakan indikator yang menunjukkan seberapa stabil suatu perusahaan dalam operasional bisnisnya dan mampu merespons perubahan lingkungan baru.

7) Daya tanggap terhadap kebutuhan masyarakat

Metrik ini mengukur seberapa baik perusahaan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dan memberikan solusi yang tepat.

8) Peningkatan kontribusi individu terhadap organisasi

Metrik ini mengukur sejauh mana perusahaan mendorong karyawannya untuk memberikan kontribusi penuh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

9) Keterbukaan komunikasi

Indikator ini mengukur sejauh mana suatu perusahaan mendorong karyawannya untuk berkomunikasi secara terbuka dan transparan di lingkungan kerja.

10) Toleransi perbedaan pendapat

Metrik ini mengukur sejauh mana perusahaan mendorong toleransi terhadap perbedaan pendapat dan bisa menjadi bahan pertimbangan sudut pandang yang tidak serupa dalam pengambilan keputusan.

d. Manfaat budaya organisasi

Budaya organisasi yang positif dapat memberikan manfaat yang nyata terkait dengan kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1) Meningkatkan motivasi dan semangat kerja

Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Saat para pegawai dirinya merasa dihargai serta terakui keberadaannya oleh perusahaannya, para pegawai itu pastinya akan lebih termotivasi supaya melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan ulet serta dapat berkontribusi atas pekerjaan sebaik mungkin.

2) Memperkuat kepercayaan dan loyalitas

Budaya organisasi yang positif memperkuat kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pegawai yang dirinya terakui serta dihargai oleh perusahaannya, tentunya memberi kesan lebih terhubung dan berkomitmen terhadap perusahaan dan tujuannya.

3) Peningkatan kebahagiaan karyawan

Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan. Pegawai yang merasa dirinya terakui serta dihargai oleh perusahaannya akan memberikan kesan puas dengan pekerjaannya dan meningkatkan kebahagiaannya secara keseluruhan.

4) Meningkatkan kinerja karyawan

Ketika pegawai bersngapan bahwa diakui dan dihargai oleh perusahaannya, mereka akan lebih termotivasi guna melaksanakan kinerja secara baik serta berkontribusi atas pekerjaan terbaiknya, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

5) Meningkatkan retensi karyawan

Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui oleh perusahaannya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan karena mereka merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap perusahaan dan tujuannya.

Oleh karena itu, budaya organisasi yang bagus, bisa berdampak atas pemenuhan kerja karyawan itu sendiri dengan meningkatkan acuan dan semangat kerja, meningkatkan kepercayaan dan loyalitas, meningkatkan kebahagiaan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan retensi karyawan, yang membawa manfaat besar.

6. Disiplin Kerja Karyawan

a. Definisi disiplin kerja

Disiplin kerja, yaitu suatu kecakapan karyawan untuk mengikuti aturan serta tugas yang diberikan oleh instansi. Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi. Tingkat disiplin kerja yang baik bisa berdampak pada pengaruh produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja menurut (Sugandha, 2021), menyatakan bahwa:

“Disiplin merupakan opsi membantu mendidik karyawan dalam mematuhi tiap peraturan yang ada dalam perusahaan, serta menghasilkan performa yang baik.”

Disiplin kerja menurut Andy & Sutrisna dalam (Toni Y, 2022), menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sebuah opsi agar meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan.”

Disiplin kerja menurut H. Malayu S.P Hasibuan dalam (Sutrisna., 2018), menyatakan bahwa:

“Ketaatan dan kesiapan individu agar patuh atas keseluruhan aturan perusahaan hingga norma sosial yang berlaku bisa diartikan sebagai disiplin kerja.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan

ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi serta standar sosial yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja

Berikut terdapat faktor-faktor sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik berdampak pada kedisiplinan kerja pegawai serta kepuasan kerja. Manajer dapat memberikan instruksi yang jelas, memotivasi, dan memberikan penghargaan kepada kinerja karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja serta pemenuhan kerja karyawan.

2) Lingkungan kerja

Suasana lingkungan kerja kondusif bisa berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja bersih, aman, nyaman justru bisa meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai.

3) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan yang jelas dan konsisten dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan yang jelas dan konsisten membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta memberikan rasa keadilan dan kesetaraan.

4) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan baik berdampak pada disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja. Pelatihan dan pengembangan yang tepat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka serta membuat mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan.

5) Kompensasi

Kompensasi yang memadai bisa berpengaruh atas disiplin kerja serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan dihargai dan diakui oleh perusahaannya melalui gaji dan kompensasi yang sesuai cenderung lebih disiplin dan puas dengan pekerjaannya.

c. Indikator disiplin kerja

Berikut adalah indikator-indikator disiplin kerja yang berdampak atas kepuasan kerja karyawan:

1) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan disiplin dalam memenuhi jadwal kerja dan *deadline* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya biasanya akan merasa lebih puas atas pekerjaan mereka.

2) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang taat terhadap peraturan perusahaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan disiplin saat memecahkan tugas mereka dengan rasa bertanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugasnya cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan.

4) Konsistensi tindakan disiplin

Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan konsisten dalam memberlakukan tindakan disiplin terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberlakukan tindakan disiplin secara konsisten cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa bahwa perusahaan adil dan merata dalam memberlakukan aturan.

5) Ketegasan

Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan tegas dalam memberlakukan aturan dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan tegas dalam memberlakukan aturan

cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa bahwa perusahaan serius dalam menjalankan bisnisnya.

Sedangkan menurut Afandi dalam (Dimas Fajar, 2020) indikator disiplin kerja bisa terlaksana oleh semua karyawan yang bekerja didalam sebuah perusahaan, di antaranya:

- 1) Kepatuhan pada waktu:
 - a) Punctualitas saat memulai jam kerja
 - b) Efisien dalam pengelolaan waktu
 - c) Tidak absen atau tidak bekerja tanpa keterangan
- 2) Tanggung jawab:
 - a. Menaati keseluruhan kebijakan perusahaan
 - b. Memenuhi sasaran kerja
 - c. Menyusun laporan harian pekerjaan

d. Manfaat disiplin kerja

Berikut adalah beberapa manfaat disiplin kerja bagi karyawan dan perusahaan:

- 1) Meningkatkan efisiensi kerja

Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung lebih efisien dan produktif, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya.

- 2) Menjaga standar perusahaan

Disiplin kerja dapat membantu menjaga standar perusahaan dan mencegah pelanggaran aturan. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung lebih taat pada aturan dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat membantu menjaga citra perusahaan.

3) Meningkatkan kinerja karyawan

Disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung lebih produktif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

4) Meningkatkan kepercayaan dan loyalitas

Disiplin kerja bisa membantu meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai pada instansi. Pegawai akan merasa dirinya berharga, terakui oleh perusahaan karena disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung lebih terikat dan berkomitmen terhadap perusahaan dan tujuan-tujuannya.

5) Menjaga tata tertib dan kelancaran operasional

Disiplin kerja dapat membantu menjaga tata tertib dan kelancaran operasional perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung lebih taat pada aturan dan kebijakan perusahaan, sehingga dapat membantu menjaga kelancaran operasional perusahaan.

7. **Beban Kerja Karyawan**

a. **Definisi beban kerja**

Beban pekerjaan mengacu pada volume dan kompleksitas tugas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Tingkat beban kerja yang tinggi bisa mengakibatkan stress, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja jika tidak dikelola dengan baik.

Beban kerja menurut (Muslim, 2021b), menyatakan bahwa:

“Beban kerja menunjuk pada tanggung jawab maupun tugas yang diberikan oleh perusahaan serta wajib terselesaikan oleh setiap karyawan dalam batas waktu tertentu.”

Beban kerja menurut (Budiasa, 2021), menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan guna menyelesaikan masalah serta tugas yang harus terselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan.”

Beban kerja menurut Mudayana dalam (Sentosa, 2022), menyatakan bahwa:

“Beban kerja yaitu suatu interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja, yang mana digunakan untuk tuntutan kerja dan tanggapan dari karyawan.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan beban kerja adalah ketika seorang karyawan dihadapi pada banyak tugas yang wajib diselesaikan serta tidak memiliki banyak waktu untuk

menyelesaikannya, dikarenakan standar pekerjaan yang tinggi dan mereka merasa tidak dapat menyudahnya.

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja

Terdapat faktor dikenal sebagai *stressor*, bisa memengaruhi tingkat stress dirasakan langsung oleh karyawan.

Menurut (Mahawati, 2021) beban kerja terpengaruhi dari faktor internal & eksternal.

a) Faktor internal mengarah terhadap faktor berasal berasal dari tubuh, serta diklasifikasikan menjadi dua kategori, yakni faktor somatik serta faktor psikis. Faktor ini muncul sebagai respons tubuh kepada beban kerja eksternal, yang dikenal sebagai stress, serta tingkat stress dapat diukur secara objektif ataupun subjektif.

Faktor internal telah mencakup aspek somatik (seperti jenis kelamin, usia, tinggi badan, status gizi, serta kesehatan) dan aspek psikologis (seperti motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, hingga kepuasan).

b) Faktor eksternal mencakup tiga dimensi, yaitu tugas fisik, tugas mental (seperti kompleksitas dan kesulitan pekerjaan), serta tugas pekerjaan. Faktor ini adalah beban asalnya dari luar kendali pekerja dan sering disebut sebagai stresor. Komponen tugas fisik mencakup perencanaan ruang, kondisi tempat kerja, alat kerja, sikap kerja, dan faktor-faktor terkait lainnya. Sementara itu, tugas

mental melibatkan kompleksitas dan kesulitan pekerjaan. Aspek terakhir adalah pengaturan kerja, yang mencakup lamanya waktu kerja, jam istirahat, shift kerja, hingga sistematis pengajian. Mendelegasikan tugas serta otoritas. Ketiga, suasana kerja, baik fisik, kimia, biologis, maupun psikologis.

c. Indikator beban kerja

Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo dalam (Muslim, 2021a), telah menyatakan bahwa ada beberapa indikator beban kerja antara lain:

1) Penggunaan waktu kerja

Adalah waktu dihabiskan pekerja pada tiap proses produksi. Dalam hal ini, jam kerja diumumkan oleh perusahaan (panduan pengguna normal). Dengan adanya jadwal yang ada, maka karyawan harus memahami penggunaan waktu kerja agar tugasnya dapat diatur waktunya dengan tepat agar tidak terjadi penggunaan waktu kerja yang tidak tepat. Tentu saja hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.

2) Tujuan yang dapat dicapai

Hakikatnya, beberapa pekerjaan pastinya memiliki tujuan. Perusahaan menetapkan tujuan kerja agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Kondisi kerja yang relevan merupakan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya. Perihal ini mendapat dukungan dari adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), yang disetujui oleh instansi. Karyawan bisa faham atas pekerjaannya dengan menggunakan pedoman SOP yang berlaku. Dengan diterapkannya SOP diharapkan dapat membantu para pegawai serta bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, benar dan sesuai keinginan perusahaan.

d. Manfaat beban kerja

Berikut adalah manfaat beban kerja dalam menciptakan kepuasan kerja dalam perusahaan:

1. Menaikkan disiplin pegawai saat menjalankan tugas.
2. Menaikkan semangat kerja pegawai.
3. Menaikkan produktivitas kerja pegawai.
4. Menaikkan kualitas hasil kerja pegawai.
5. Menaikkan kepuasan kerja pegawai.

8. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi kepuasan kerja

Dalam aspek ini, sangat berhubungan erat dengan produktivitas, retensi, dan kualitas pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat

mempengaruhi tingkat absensi dan kontribusi karyawan dalam organisasi.

Kepuasan kerja menurut (A., & S. N. Saputra, 2022), menyatakan bahwa:

“Gambaran seorang individu terhadap perasaannya mengenai pekerjaan yang dimana seseorang memberikan sikap positif terhadap pekerjaan dan keterikatan kerja yang kuat pada diri seseorang dengan pekerjaannya.”

Kepuasan kerja menurut (Santosa, 2021), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja menggambarkan perasaan dari suasana hati yang dimiliki para karyawan kepada pekerjaannya yang ditandai dengan perasaan senang, puas, terikat dan loyal pada pekerjaan tersebut.”

Kepuasan kerja menurut (Kenny, 2019), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja merupakan memberikan gambaran perasaan seorang individu kepada pekerjaannya, yang umumnya terlihat pada sikap positif para pegawai kepada tugas dan seluruh hal yang dialami pada lingkungan kerja.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang dengan posisi atau pekerjaan mereka dalam organisasi dan tingkat kepuasan mereka dengan fakta bahwa mereka menerima kompensasi yang setimpal untuk berbagai aspek keadaan kerja mereka di organisasi.

b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Menurut Afandi dalam (Dimas Fajar, 2020), telah menyatakan bahwa terdapat 5 faktor berpengaruh atas kepuasan kerja, diantaranya:

1. Pemenuhan kebutuhan

Penentuan kepuasan yakni pada tingkat fitur pekerjaan yang menyerahkan kesempatan kepada seseorang guna menutup kesehariannya.

2. Perbedaan

Kepuasan yakni, keputusan terpenuhinya harapan. Pemenuhan harapan ini telah memperlihatkan adanya pembeda atas apa yang diinginkan dengan apa yang diterima seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika berharap lebih tinggi dari apa yang didapati, maka individu akan merasa tidak puas. Selain itu, masyarakat merasa puas saat menerima manfaat lebih dari yang diharapkan.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan keputusan tanggapan bahwa pekerjaan menjamin terpenuhinya asas-asas penting kerja individu.

4. Keadilan

Kepuasan bergantung terhadap bagaimama seseorang tersebut bersikap adil terhadap lingkungan kerjanya.

5. Budaya Organisasi

Pada organisasi mempunyai budaya kerja yang efisien, maka para pekerja justru memiliki kesan nyaman terhadap pekerjaannya serta berusaha bekerja secara profesional.

c. Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi dalam (Dimas Fajar, 2020), telah menyatakan terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, diantaranya:

- 1) Posisi yang ditempati.
- 2) Gaji.
- 3) Promosi.
- 4) Manajer.
- 5) Teman kerja.

d. Manfaat kepuasan kerja

Menurut (Dimas Fajar, 2020) ada lima manfaat kepuasan kerja:

- 1) Karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat
- 2) Kerusakan dapat berkurang
- 3) Ketidakhadiran dapat dikurangi
- 4) Perputaran karyawan dapat diminimalisir
- 5) Produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, fokus penulis tertuju terhadap kajian penelitian sebelumnya yang menjadi landasan bagi penyusunan studi ini. Tujuannya adalah mencari perbandingan dan ide-ide baru sebagai sumber inspirasi untuk penelitian yang akan datang. Penelitian yang diakses oleh penulis membahas aspek-aspek terdahulu yang telah dibahas dalam konteks kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu telah disusun dalam

bentuk jurnal dan artikel terkait dengan topik penelitian ini yang akan penulis susun:

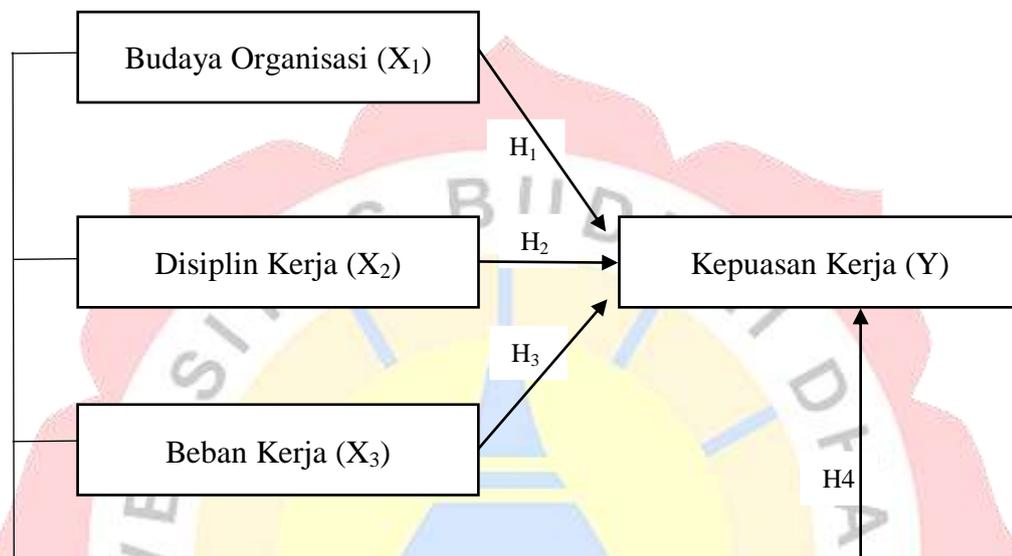
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Tiwi Nofitasari, 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja	1. Variabel bebas Budaya Organisasi (X1) 2. Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan hasil nilai t hitung $5,625 > t$ tabel $2,03951$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2	(Evi Damayanti, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	1. Variabel bebas Budaya Organisasi (X3) 2. Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan hasil nilai t hitung $4,359 > t$ tabel $1,992$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3	(Rahayu & Dahlia, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	1. Variabel bebas Disiplin Kerja (X1) 2. Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan hasil t hitung $(2,593) > t$ tabel $(2,01)$, yang

				artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
4	(Yumhi, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas Disiplin Kerja (X1) 2. Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) 	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan hasil nilai t hitung $1,275 < t$ tabel $(0,05,38) 2,025$ dan signifikansi sebesar $0,210 > 0,05$.
5	(Yuridha, 2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Job Crafting</i> terhadap Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas Beban Kerja (X1) 2. Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) 	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>negative</i> dan signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan hasil nilai t-hitung dan t-tabel sebanyak $(2,397 \geq 1,984)$ dan taraf signifikannya $(0,018 \leq 0,05)$.
6	(A. A. Saputra, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas Beban Kerja (X3) 2. Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) 	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>negative</i> dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja antara beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan hasil nilai <i>T Statistics</i> sebesar $1.596 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar 0.111

				> 0.05
--	--	--	--	--------

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

H1: Diperkirakan terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H2: Diperkirakan terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H3: Diperkirakan terdapat pengaruh beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H4: Diperkirakan terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bentuk analisis ini, dipergunakan untuk menganalisa penelitian berhubungan dengan menganalisa pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Pendekatan deskriptif cocok untuk penelitian yang memilih masalah yang terdefinisi dengan jelas dan sering dilakukan pada sampel yang besar. Sebaliknya, metode kuantitatif menggunakan data numerik sebagai dasar untuk pembuatan generalisasi perihal fenomena yang diteliti.

Menurut (Adam, 2020) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif merupakan metode dipergunakan untuk menganalisis data berupa opsi menjelaskan data yang sudah dihimpun tanpa bermaksud menarik sebuah kesimpulan, generalisasi, maupun generalisasi yang luas.”

Metode kuantitatif adalah metode menggunakan angka-angka. Nilai ini ditentukan dari kuesioner yang disebarkan terhadap responden. Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini karena aplikasi analisisnya memerlukan informasi numerik (angka). Data numerik (angka) diolah menggunakan metode statistik dengan menggunakan program SPSS, sehingga menghasilkan informasi kuantitatif yang dikaitkan dengan nilai terukur.

Dengan penelitian ini, penulis mempergunakan metode kuesioner yang dikelola sendiri guna mengumpulkan data kuesioner. Pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan secara *online* guna mengumpulkan responden dalam jumlah besar dan menjawab pertanyaan penelitian.

B. Objek Penelitian

1. Riwayat Singkat Perusahaan

PT Pancanata Jaya Lestari, sebuah industri kontraktor dan pengembang perumahan yang berpusat di Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini didirikan pada bulan Juli 2004 oleh beberapa orang yang berlatar belakang profesi sebagai kontraktor bangunan. Kami memulai dengan kebutuhan dana menganggur dan investor untuk ekspansi bisnis, dan mendirikan perusahaan pengembangan pada bulan September 2017 sebagai bagian dari pengembangan perumahan.

2. Lokasi Perusahaan

1) Kantor Pusat:

Jl. Raya STPI Curug Km. 5 No. 7 Tangerang - Banten 15810 Telp.

(021) 5989 4637

2) Kantor Pemasaran:

Pada tiap lokasi proyek perumahan

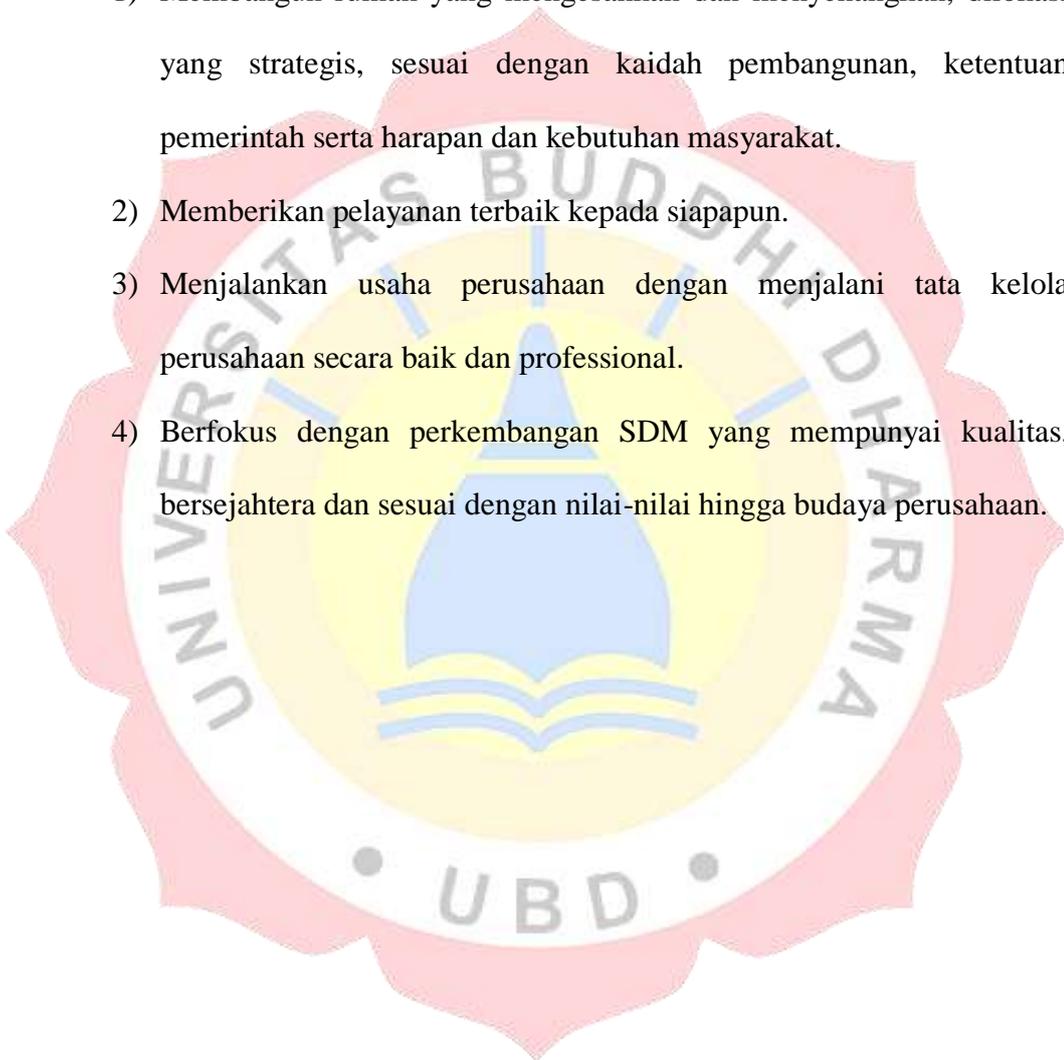
3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

Menjadikan pengembang perumahan terdepan perihal inovasi baru yang selalu berkembang dalam mewujudkan perumahan yang merupakan kebutuhan hunian masyarakat yang aman, nyaman dan asri.

Misi:

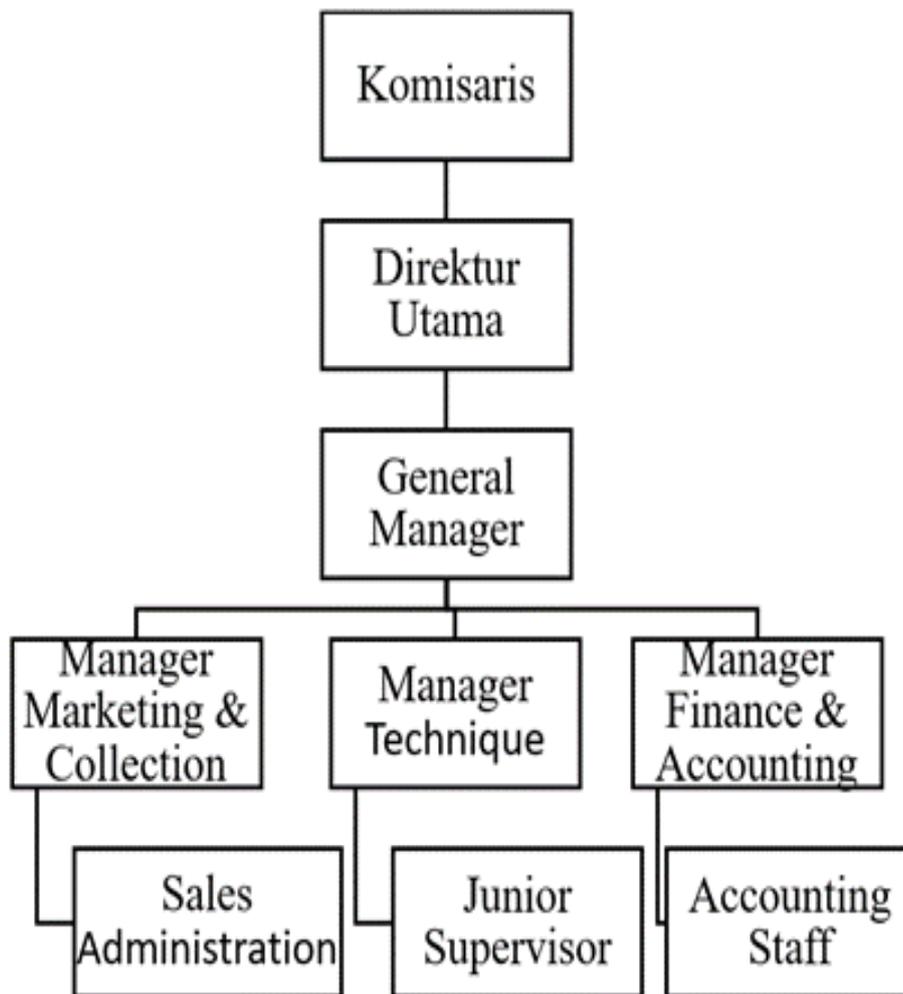
- 1) Membangun rumah yang mengesankan dan menyenangkan, dilokasi yang strategis, sesuai dengan kaidah pembangunan, ketentuan pemerintah serta harapan dan kebutuhan masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik kepada siapapun.
- 3) Menjalankan usaha perusahaan dengan menjalani tata kelola perusahaan secara baik dan professional.
- 4) Berfokus dengan perkembangan SDM yang mempunyai kualitas, bersejahtera dan sesuai dengan nilai-nilai hingga budaya perusahaan.



4. Struktur Organisasi Perusahaan

Dibawah ini adalah gambaran struktur organisasi dari PT Pancanata Jaya

Lestari:



Gambar III.1 Struktur Organisasi

5. Wewenang dan Tanggung Jawab

a) Komisaris

- 1) Memantau kegiatan perusahaan secara rutin, serta berkewajiban agar mengkritik perihal hasil yang didapatkan perusahaan.
- 2) Melakukan penentuan atas siapapun yang akaj menjadi direktur.
- 3) Mengesahkan rencana perusahaan yang diajukan oleh pimpinan perusahaan.
- 4) Menyampaikan arahan yang bermfaat bagi perusahaan.
- 5) Menanggung resiko jika adanya kerugian perusahaan akibat penyelewengan.

b) Direktur Utama

- 1) Mampu bersikap menjadi pendelegasian instansi dalam hubungan dengan antar instansi
- 2) Mengkordinasikan serta mengarahkan beberapa kegiatan dibidang administrasi keuangan, pegawaiian dan kesekretarian.
- 3) Menyusun rencana serta mengevaluasi pendapatan serta pembelanjaan hingga aset perusahaan.

c) *General Manager*

- 1) Mengawasi proses perekrutan.
- 2) Menerapkan strategi penjualan dan pemasaran.
- 3) Membuat dan memantau anggaran untuk pengeluaran seperti staf, persediaan, peralatan, pemasaran dan acara sosial.

- 4) Menilai dan menjaga efisiensi setiap departemen bisnis serta memastikan mereka memiliki kepemimpinan dan pendanaan yang tepat.
- 5) Mengembangkan dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan dan protokol perusahaan.

d) *Manager Marketing & Collection*

- 1) Menjadi pemimpin pada inisiasi promosi produk.
- 2) Mengkoordinasi strategi pemasaran.
- 3) Membenahi anggaran atas setiap iklan yang ditayangkan.
- 4) Memonitor pertumbuhan perusahaan.
- 5) Mencoba proses *marketing* baru.
- 6) Menyambungkan terhadap para klien serta memastikan klien agar membayar tepat waktu.
- 7) Menganalisa data historis untuk tiap adanya piutang dan utang.

e) *Manager Technique*

- 1) Menyusun laporan yang berisi perihal kemajuan proyek, mengidentifikasi masalah serta bisa membantu permasalahan yang ada.
- 2) Memberi report terkait seluruh kebutuhan yang diperlukan atas project dijalani.
- 3) Memantau seluruh proyek internal dan eksternal
- 4) Menjalankan serta mengelola perubahan proyek hingga melaksanakan intervensi guna mencapai hasil proyek yang baik.

- 5) Bertanggung jawab atas rencana *manager* dalam peraturan serta pembagian kerja dan ikut melakukan *follow up* atas perolehan hasil kinerja yang sudah dilaksanakan kepada atasan.

f) *Manager Finance & Accounting*

- 1) Perencanaan serta koordinasi dalam penyusunan anggaran perusahaan, dan pengawasan terhadap penggunaannya agar memastikan dana dipergunakan dengan baik sebagai pendukung aktivitas operasional perusahaan.
- 2) Manajemen fungsi akuntansi yang melibatkan pengolahan data serta informasi keuangan agar mendapatkan laporan keuangan yang akurat sesuai kebutuhan perusahaan.
- 3) Koordinasi serta kontrol terhadap perencanaan, pelaporan, hingga pembayaran kewajiban pajak perusahaan supaya berjalan dengan efektif, serta sejalan dengan ketentuan pemerintah.
- 4) Perencanaan dan koordinasi dalam pengembangan sistem hingga prosedur keuangan serta akuntansi, dengan pengawasan jalannya kegiatan guna memastikan seluruh proses serta transaksi keuangan berjalan teratur dan terorganisir, hingga meminimalisir resiko keuangan.
- 5) Perencanaan serta konsolidasi aspek perpajakan perusahaan dengan tujuan mencapai efisiensi biaya hingga memastikan kepatuhan atas regulasi perpajakan.

g) *Sales Administration*

- 1) Membantu jalannya proses penjualan hingga penawaran.
- 2) Mengelola data calon konsumen beserta konsumen.
- 3) Membuat laporan masuk, keluar, beserta catatan penjualan.
- 4) Melayani kebutuhan tim sales.

h) *Junior Supervisor*

- 1) Memastikan proses pengawasan berjalan.
- 2) Menjelaskan *job description*.
- 3) Memberikan pengarahan
- 4) Pengelolaan aktivitas karyawan secara detail.

i) *Accounting Staff*

- 1) Mencatat dan mengklasifikasikan transaksi keuangan.
- 2) Menjaga keuangan buku besar.
- 3) Menyusun laporan keuangan.
- 4) Rekonsiliasi dan penyesuaian.
- 5) Pembuatan laporan pajak.
- 6) Pengarsipkan dokumen keuangan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber aslinya secara observasi, wawancara, dan kuesioner terhadap suatu objek yang ingin diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, melalui buku-buku ilmiah, jurnal penelitian yang terdahulu, dan internet terkait variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dapat diperoleh dari hasil melakukan observasi secara langsung pada objek penelitian di PT Pancanata Jaya Lestari, dengan menggunakan wawancara dengan yang bersangkutan dan penyebaran kuisioner kepada responden yaitu karyawan PT Pancanata Jaya Lestari.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari buku- buku ilmiah yang menyangkut variabel penelitian ini, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, dan internet berkaitan dengan variabel penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Swarjana, 2022 3-4), berpendapat bahwa:

“Populasi adalah kumpulan kelompok individu atau subjek yang akan digeneralisasikan serta dijelaskan, memiliki kualitas dan beberapa karakteristik, nantinya akan ditentukan oleh peneliti berdasarkan arah penelitian serta hasilnya akan diambil kesimpulan.”

Populasi dalam observasi ini berjumlah 107 karyawan. Dimana pada total tersebut merupakan hasil keseluruhan dari para karyawan yang bekerja pada PT Pancanata Jaya Lestari.

2. Sampel

Menurut (Swarjana, 2022 12-13), berpendapat bahwa:

“Sampel merupakan bagian pilihan atas suatu populasi yang dipilih dari suatu proses dengan tujuan untuk menyelidiki atau mempelajari ciri-ciri tertentu dari populasi.”

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* didasari atas kelompok menjadi 2, diantaranya *probability sampling* & *non-probability sampling*. Dari penelitian sekarang, peneliti mempergunakan metode *non-probability sampling*, lalu sampel yang dipergunakan yakni *sampling* jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2021) berpendapat bahwa:

“Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Selanjutnya, penulis akan mempergunakan *sampling* jenuh sejumlah 107 responden. *Sampling* jenuh juga dikenal sebagai sensus, adalah metode pengambilan sampel untuk setiap anggota populasi karena total populasi yang tidak banyak.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sesudah menyusun kerangka penelitian, yang mencakup latar belakang masalah, tujuan, teori, hipotesis, serta jenis data yang diperlukan. Terdapat 2

jenis data diperlukan, merupakan data primer, data sekunder. Data primer merupakan data mentah dan orisinal, sedangkan data sekunder yaitu data yang sudah diklasifikasi sebelumnya. Metode pengumpulan yang dipilih untuk mendapatkan data primer seringkali lebih kompleks daripada untuk mendapatkan data sekunder. Pada penelitian ini, terdapat metode yang dipergunakan untuk pengumpulan data:

1. Data Primer

Menurut (Fauzi, 2019), dengan judul buku metodologi penelitian untuk manajemen dan akuntansi, menyatakan bahwa:

“Data primer merupakan data yang belum sama sekali terolah serta, dihimpun secara khusus guna keperluan penelitian topik.”

a) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2019), telah mengatakan terhadap buku berjudul manajemen penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan penelitian pendidikan), menyatakan bahwa:

“Observasi merupakan proses yang kompleks, serta melibatkan banyak sekali tahapan biologis serta psikologis yang berbeda.”

b) *Interview* (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2019), dengan buku berjudul manajemen penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, r&d dan penelitian pendidikan), menyatakan bahwa:

“Wawancara dipakai sebagai teknik pengumpulan data saat melaksanakan penelitian pendahuluan guna mengetahui masalah

yang diteliti, atau saat mengetahui lebih jauh permasalahan responden. Teknik pengumpulan data ini merujuk pada penilaian diri sendiri, maupun pengetahuan serta menurut pemikiran pribadi.”

c) Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan bukunya berjudul manajemen penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, r&d dan penelitian pendidikan), menyatakan bahwa:

“Kuesioner adalah sebuah teknik mengumpulkan data yang melibatkan pengajuan sejumlah pertanyaan maupun jawaban tertulis terhadap responden. Kuesioner adalah teknik pengklasifikasian data yang valid, jika peneliti bisa mengetahui secara valid terhadap variabel apakah yang hendak ditakar serta apapun yang diinginkan terhadap para responden.”

2. Data Sekunder

Menurut (Fauzi, 2019) dengan bukunya berjudul metodologi penelitian untuk manajemen dan akuntansi, menyatakan bahwa:

“Data sekunder merupakan sekumpulan data sudah ditelaah oleh organisasi, dengan tujuan khusus, serta apa yang telah diolah, kemudian dihimpun peneliti sebagai bahan data penelitian bagi peneliti yang bersangkutan.”

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	1. Nilai-nilai 2. Norma 3. Kepemimpinan 4. Kebutuhan budaya organisasi	1. Jaminan diri 2. Ketegasan dalam bersikap 3. Berkemampuan dalam pengawasan	Likert

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Kecerdasan emosi 5. Inisiatif dan inovasi 6. Keberagaman budaya 7. Integritas dan tanggung jawab 8. Kebutuhan akan jabatan atau posisi 9. Kebutuhan terkait penghargaan 10. Kebutuhan atas rasa aman 	
Sumber: (Busro, 2018) Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.			
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada waktu 2. Tanggung jawab 3. Sikap taat, patuh, dan menghormati 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Keterlambatan 3. Perputaran tenaga kerja 4. Sering terjadinya kesalahan 5. Pemogokan kerja 6. Sanksi hukuman 7. Taat atas jadwal kerja 8. Taat atas regulasi perusahaan 9. Taat atas perilaku etika dalam pekerjaan 10. Taat atas peraturan lainnya perusahaan (keamanan) 	Likert
Sumber: (Silaswara et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia			
Beban Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan waktu kerja 2. Tujuan yang dapat dicapai 3. Kondisi kerja 4. Faktor internal dan eksternal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diberikan pada karyawan berlebihan 2. Organisasi kerja 3. Lingkungan kerja 4. Waktu pengerjaan 5. Pekerjaan yang diberikan berkelanjutan setiap hari (tiada henti) 6. Kondisi kesehatan 7. Motivasi 8. Kepercayaan 9. Persepsi 10. Kepuasan 	Likert
Sumber: (Nurhandayani, 2020)			
Kepuasan	1. Indikator	1. Pekerjaan	Likert

Kerja (Y)	2. Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	2. Upah 3. Promosi 4. Atasan (Direktur atau Manajer) 5. Lingkungan kerja 6. Kedisiplinan 7. Budaya organisasi 8. Beban kerja / Turn over 9. Penghargaan 10. Komunikasi	
Sumber: (Dimas Fajar, 2020; Handoko, 2021; Prawira, 2020)			

G. Teknik Analisis Data

1 Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan sah apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang seharusnya diukur oleh kuesioner tersebut.”

Dalam pengujian teknis validitas adalah menggunakan korelasi *bivariate pearson* atau yang biasa disebut dengan korelasi produk *moment pearson*.

Rumus korelasi produk *moment pearson*:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi.

X = Skor pada subyek item n.

Y = Skor total subyek.

N = Jumlah sampel

ΣX = Jumlah skor dalam variabel X.

ΣY = Jumlah skor dalam variabel Y.

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

ΣXY = Jumlah skor perkalian X dan Y

Tentang keputusan Uji Validitas yaitu, sebagai berikut:

- a) Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak, namun jika signifikansi $> 0,05$, maka tidak dapat korelasi atau maka dikatakan tidak layak.
- b) Apabila ditemukan tanda (*) pada *pearson correlation* dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Melainkan jika tidak ditemukan tanda (*) pada *pearson correlation* dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
- c) Andaikan r hitung $> r$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya menunjukkan hasil yang valid, tetapi jika r hitung $< r$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu kuesioner menunjukkan suatu variabel atau struktur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”

Berikut adalah rumus uji reliabilitas yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Mengenai keputusan uji reliabilitas, sebagai berikut:

- a) Apabila koefisien alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
- b) Apabila koefisien alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel III.2. Standar Realibilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Reliabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat Reliabel

Sumber: (Ghozali, 2018)

2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan bukunya berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji normalitas digunakan menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal”

Berikut adalah rumus uji normalitas data yaitu:

$$x^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

$X \frac{2}{h}$ = Nilai chi kuadrat hitung

f_o = Nilai observasi

f_h = Nilai harapan

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan bukunya berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Tujuan uji multikolinearitas adalah mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas (independen) menurut model regresi.”

Berikut adalah rumus uji multikolinearitas:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R^2_j}$$

Keterangan:

VIF_i = Variance Inflation Factor

R^2_j = Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel lainnya

$j = 1, 2, \dots, P$

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) dengan bukunya, berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Ada beberapa case dimana variasi antara residual dari satu pengamatan ke

pengamatan lainnya tetap, hasilnya disebut homoskedastisitas, serta jika hasilnya berbeda, hasilnya disebut heteroskedastisitas.”

Dasar pengambilan keputusan tidak terdapat heteroskedastisitas, jika:

- a) Titik data tidak terkumpul di satu area, akan tetapi menyebar di atas dan bawah atau di sekitar nilai nol (0).
- b) Penyebaran titik tidak berpola dan tidak bergelombang.

3 Pengujian Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier adalah analisis yang menafsirkan hubungan secara linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan analisa ini adalah guna menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yakni positif atau sebaliknya, dan mengetahui apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau sebaliknya. Data biasanya interval atau rasio.

Dibawah ini, merupakan rumus regresi linear sederhana, diantaranya:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sinambela, 2022) dengan buku yang berjudul metodologi penelitian kuantitatif teoritik dan praktik cetakan ke-2, menyatakan bahwa:

“Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga yang diketahui merupakan pengaruh variabel independen: X1, X2 dan X3 terhadap variabel dependen: Y.”

Berikut adalah rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Budaya organisasi

X2 = Disiplin kerja

X3 = Beban kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020, p. 76), menyatakan bahwa:

“Koefisien korelasi digunakan guna membantu mengetahui seberapa besar derajat/kekuatan dan arah dalam hubungan antar dua variabel.”

Berikut merupakan rumus koefisien korelasi seperti :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi dan analisis bagi koefisien korelasi.

Tabel III.3 Standar Koefisien Korelasi

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Lemah
0.21-0.40	Lemah
0.41-0.60	Sedang
0.61-0.80	Kuat
0.81-1.00	Sangat Kuat / Sempurna

d. Uji Koefisien Determinasi R²

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku yang berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas untuk menjabarkan variasi variabel dependen.”

Ada 2 kemungkinan hasil yang akan didapati, diantaranya:

- 1) Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikit pula persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat.
- 2) Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat yaitu sempurna.

Uji statistik yang dilakukan supaya bisa mencari tahu bagaimana sebaran suatu data.

4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018) dengan bukunya berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Pada dasarnya, uji statistik T memperlihatkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen terhadap penjelasan variasi variasi dependen.”

Berikut adalah rumus uji T, sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

t = t hitung, lalu dibandingkan dengan *t-tabel*

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a) Jika nilai sig < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak suatu variabel independen secara individu mempunyai dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima maka suatu variabel independen secara individu tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Menurut (Ghozali, 2018) dengan bukunya, berjudul aplikasi analisis *multivariate* dengan program IBM SPSS 25 edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji F menguji poin hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama dengan nol.”

Berikut adalah rumus uji F, sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (n - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Agar bisa dilakukannya pengujian dengan memperbadikan besarnya nilai f penelitian dengan nilai f pada tabel dengan opsi:

- a) Menghitung f penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang di dapatkan dari output program SPSS versi 25.
- b) Menghitung nilai f tabel dengan taraf signifikansi tertentu.
- c) Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
 - 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d) Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a diterima.

