

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI
PT ARMANDO JAYA TOBACCO**

Usulan Penelitian Skripsi Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :
Muhammad Titan Bayu Aji
Nim : 30401411352

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG

2020

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
(PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI
PT ARMANDO JAYA TOBACCO**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD TITAN BAYU AJI

30401411352

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Februari 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Luthfi Nurcholis, ST, SE, MM

NIK. 210416055

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
(PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI
PT ARMANDO JAYA TOBACCO**

Disusun Oleh :

MUHAMMAD TITAN BAYU AJI

NIM : 30401411352

Telah di pertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 24 Februari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Luthfi Nurcholis, ST., SE., MM

NIK. 210416055

Penguji I



Prof. Dr. Heru Sulisty, SE.

NIK. 210493032

Penguji II,

Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN PELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Titan Bayu Aji

NIM : 30401411352

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA (PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ARMANDO JAYA TOBACCO”** merupakan hasil karya orisinil peneliti dan terbebas dari unsur plagiarisme. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, peneliti siap menerima sanksi sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

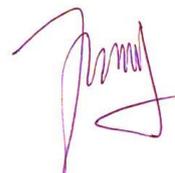
Semarang, 24 Februari 2022

Pembimbing,



Dr. Lutfi Nurcholis ST.,SE.,MM
NIK 2104 16055

Yang Menyatakan,



Muhammad Titan Bayu Aji
NIM. 30401411352

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Titan Bayu Aji

NIM : 30401411352

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

No HP/Email : 082138193692 / tolebayuaji@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA (PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ARMANDO JAYA TOBACCO”** Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 Februari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Titan Bayu Aji

NIM. 30401800112

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Titan Bayu Aji
NIM : 30401411352
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung
No HP/Email : 082138193692 / tolebayuaji@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA (PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ARMANDO JAYA TOBACCO”** Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 Februari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Titan Bayu Aji

NIM. 30401411352

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI PT ARMANDO JAYA TOBACCO”. Penyusunan usulan penelitian Skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) dan Mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Dalam Penulisan usulan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari pihak lain. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT, Pencipta seluruh alam semesta.
2. Kepada Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.Si selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari selama penyusunan skripsi ini. Dengan segala kesibukan dalam pekerjaan masih bersedia untuk membimbing dan menuntun penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

3. Kepada Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE.,M.Si.,Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Kepada Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Kedua orang tua, ayahanda Gatot Setiabudi dan ibunda tercinta Miatiningsih yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis
6. Kepada kakak-kakak ku tercinta kakak Muhammad Actinio Zirka Baladewa ,kakak Muhammad Etandiv Bismuttantiya yang telah menyemangati.
7. Special Thanks untuk Teman-teman dan sahabatku Legian's Fams atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh karyawan PT ARMANDO JAYA TOBACCO. Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
9. Segenap dosen pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
10. Segenap staf pegawai Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu penulis selama ini.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2014 manajemen. Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Penulis Menyadari bahwa penulisan Pra Skripsi ini maih jauh dari kata sempurna dan penulis berharap semoga Pra Skripsi ini dapat bermanfaat untuk para pembaca.

Semarang, November 2020

Penulis

Muhammad Titan Bayu Aji
NIM : 30401411352



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Book
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Book
HALAMAN PENGESAHAN.....	
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	i
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Motivasi Intrinsik.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3 Budaya Organisasi	14
2.1.4 Prestasi Kerja	18
2.1.5 Kepuasan Kerja	20
2.2 Definisi Operasional.....	23
2.3 Variabel dan Indikator.....	24

2.4	Hipotesis.....	25
2.5	Penelitian Terdahulu	33
2.6	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1.	Metode Penelitian Kuantitatif	40
3.1.1	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	40
3.1.2	Populasi Dan Sampel	41
3.1.2.1	Sumber dan Jenis Data.....	42
3.1.3	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.1.3.1	Kuesioner	44
3.1.3.2	Skala Pengukuran.....	44
3.1.4	Teknik Analisis Data.....	45
3.1.4.1	Uji Instrumen	45
I.	Uji Validitas.....	Error! Boo
II.	Uji Realiabilitas.....	46
3.1.5	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	48
3.1.5.1	Persamaan Regresi	48
3.1.6	Uji Hipotesis.....	49
3.1.7	Koefisien Determinasi.....	50
3.1.8	Uji Sobel (Sobel test)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		56
4.1	Hasil Penelitian	56
4.1.1	Karakteristik Responden	56

4.1.1.2 Jenis Kelamin.....	Error! Boo
4.2 Deskripsi Variabel.....	57
4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi intrinsik.....	58
4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kondisi fisik lingkungan kerja.....	59
4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya organisasi.....	60
4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja.....	60
4.3 Uji Instrumen	Error! Boo
4.3.1 Uji Validitas.	62
4.3.2 Uji Reliabilitas.	64
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	67
4.5.3 Uji Hipotesis.....	69
4.5.4 Uji Sobel test.....	71
4.7 Pembahasan.....	75
4.7.1 Hubungan Motivasi intrinsik Terhadap Prestasi Kerja.....	75
4.7.2 Hubungan Kondisi fisik lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	75
4.7.3 Hubungan Budaya organisasi Terhadap Prestasi Kerja	76
4.7.4 Hubungan Motivasi intrinsik Terhadap Kepuasan kerja.....	77
4.7.5 Hubungan Kondisi fisik lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja.	77
4.7.6 Hubungan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja.....	78
4.7.7 Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja.....	79
BAB V SIMPULAN, KETERBATASAN DAN MPLIKASI.....	81
5.1 Simpulan Penelitian	81

5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan penelitian	83
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Mendatang	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian target	4
Tabel 1.2 Pencapaian target.....	18



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
Gambar 3.1 Analisis jalur motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja di mediasi oleh prestasi kerja.....	43
Gambar 3.2 Analisis jalur kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di mediasi oleh prestasi kerja.....	44
Gambar 3.3 Analisis jalur budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di mediasi oleh prestasi kerja.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan menggunakan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling menentukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting di dalam perusahaan, disamping faktor-faktor produksi

lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan hal yang penting. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, diharapkan karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan baik. Hal ini akan membuat perusahaan mudah dalam mencapai tujuannya, selain itu, kompetensi yang baik akan membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi.

Dalam sebuah perusahaan juga dibutuhkan motivasi-motivasi agar karyawan bisa lebih produktif dan bisa lebih maksimal dalam menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan di perusahaan. Menurut teori dikembangkan oleh Herzberg yang dikenal dengan Two Factors Theory menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut. Motivasi akan mendorong diri untuk mewujudkan keinginan, inilah yang dimaksud dengan motivasi. Motivasi diri datang dari diri sendiri bukan karena orang lain yang menyuruh kita melakukan sesuatu. Motivasi kerja karyawan yang semakin baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan penelitian Basthoumi Muslih (2012) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Charano (2015) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu faktor lingkungan di dalam perusahaan juga sangat penting bagi karyawan. Rivai (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah

hari yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian Hakim, Firman, Ahmad (2018) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Agbozo (2017) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankantugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani, Rodiathul Kusuma; 2016). Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok padasebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. (Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib; 2017). Berdasarkan penelitian Nugraha, Riyan; Rozak, Abdul, dan Dede (2007) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ariyo (2020) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hardiyono (2017) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Penelitian Suharno (2016) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Armando Jaya Tobacco yang merupakan perusahaan rokok di daerah Jepara. Kegiatan utama yang dilakukan di PT. Armando Jaya Tobacco adalah memproduksi rokok yang akan di pasarkan ke beberapa daerah diluar jawa. Untuk bisa menghasilkan kualitas rokok terbaik juga dibutuhkan SDM yang memadai sebagai pendukung utama dalam menghasilkan produk rokok yang berkualitas. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperusahaan ini, salah satunya adalah prestasi kerja dan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Dalam pengamatan diawal dan melakukan beberapa wawancara awal terhadap karyawan di PT. Armando Jaya Tobacco ada beberapa masalah dalam perusahaan tersebut, terutama dalam hal kondisi lingkungan fisik, terkadang ada beberapa karyawan yang merasa bising terhadap kendaraan di jalan raya, karena perusahaan tersebut tepat berada di pinggir jalan raya.

Ada beberapa masalah lain tentang karyawan yang terkadang membawa masalah pribadi dalam pekerjaan, sehingga mengakibatkan adanya penurunan motivasi kerja yang akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja perusahaan tersebut yang dapat dilihat dari pencapaian kerja karyawan yang semakin menurun, hal tersebut juga mengindikasikan kepuasan kerja karyawan menurun. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Target

No	Tahun	Target	Pencapaian
1	2015	137,060	136,549
2	2016	139,200	138,798
3	2017	141,730	141,103
4	2018	143,470	142,732
5	2019	146,750	142,909
6	2020	148,500	143,219

Sumber: PT. Armando Jaya Tobacco

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan mengambil variabel motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja dan budaya organisasi, sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh pada prestasi kerja terhadapkepuasan kerja karyawan. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI PT ARMANDO JAYA TOBACCO.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja?

2. Apakah Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja?
3. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja?
4. Apakah Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?
7. Apakah Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerjadi PT. Armando Jaya Tobacco
2. Untuk menganalisis pengaruh fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Armando Jaya Tobacco
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja di PT. Armando Jaya Tobacco
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kepuasan kerja di PT. Armando Jaya Tobacco
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerjadi PT. Armando Jaya Tobacco

6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Armando Jaya Tobacco
7. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Armando Jaya Tobacco

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada pihak-pihak terkait, seperti perusahaan cabang lain.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga angka produktifitas dan sumber daya manusia meningkat.
3. Bagi pihak akademisi diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan secara lebih mendalam.
4. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat berguna sebagai sarana belajar untuk memahami permasalahan yang menjadi topik kajian.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis.

1.4.1 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bisa digunakan oleh PT. Armando Jaya Tobacco sebagai bahan pertimbangan ketika melakukan evaluasi kerja.
- b. Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja perusahaan, serta masukan pada

pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Intrinsik

Rohmat Hidayat (2018), menurut teori dikembangkan oleh Herzberg yang dikenal dengan *Two Factors Theory* menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivator atau motivasi intrinsik antara lain terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. *Achievement*, yaitu keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. *Advancement*, yaitu suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan diri yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. *Work it self*, yaitu pekerjaan itu sendiri yang merupakan bentuk dari variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
4. *Recognition*, yaitu pengakuan terhadap karyawan dari organisasi atau perusahaan atas prestasi kerja yang telah dicapai. Keempat dimensi

tersebut selanjutnya akan dijadikan sebagai indikator dari variabel motivasi intrinsik.

Menurut Nawawi (2010) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Rivai dan Bisri (2010) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Untuk mewujudkan kinerja individu yang optimal, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercapai sebuah prestasi kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Ahmad Firman Hakim (2018), Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada dalam proses kegiatan dan struktur perusahaan yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja termasuk komponen yang penting di dalam karyawan melakukan aktivitasnya karena langsung

dirasakan baik secara fisik dan non fisik oleh karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi untuk bekerja, maka dapat berpengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Desty Patras (2017), Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009:1). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003).

Sedarmayanti (2009), “Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik di bagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantaraan atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara diruangan, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis pada mesin, bau yang tidak sedap, warna cat dinding dan sebagainya.

Kadek Raditya (2016) dalam Sownnya *et al.* (2011) menyatakan bahwa pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik seperti peralatan kerja, penerangan, kebisingan dan kenyamanan, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan karena karyawan merasa betah dalam bekerja. Rivai (2009:739) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan, yaitu:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Luthans, 2006). Riyan Nugraha (2017), Gagasan budaya organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh instansi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai oleh pegawai sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak di instansi, dalam rangka untuk mencapai tujuan lembaga tersebut (Suryadi dan Rosyidi, 2013). Menurut Wibowo (2011), budaya organisasi adalah filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (201), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Penerapan konsep budaya organisasi di institusi pendidikan secara umum tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi di organisasi lainnya. Nilai-nilai yang dikembangkan di institusi pendidikan

tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan institusi pendidikan tersebut yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan, dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada anggota di dalamnya. Pentingnya membangun budaya organisasi di institusi pendidikan terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kinerja institusi pendidikan tersebut.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di institusi pendidikan terutama berkenaan dengan tugas pemimpin di institusi pendidikan tersebut. Dalam hal ini, pemimpin hendaknya mampu melihat lingkungan institusinya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di institusi tersebut. Melalui pendalaman pemahaman tentang budaya organisasi di institusi yang dipimpinnya, maka pemimpin tersebut akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan, dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajar di institusi pendidikan tersebut Aris Hermansyah Suryadi (2018) dalam (Sudrajat, 2008).

Menurut M. Thamrin Noor (2019) dalam Kusdi (2011) budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Wibowo (2007)

menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut.

Menurut M. Thamrin Noor (2019) dalam Sobirin (2002) Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama dan beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang yang mempunyai kegiatan terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan

kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

Definisi Budaya Organisasi menurut para ahli yaitu:

Menurut M. Thamrin Noor (2019) dalam Luthans (2006) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut M. Thamrin Noor (2019) dalam Gibson (2007) budaya organisasi merupakan sesuatu yang penting untuk mencapai efektifitas organisasi, meliputi bagaimana mereka bekerja, memandang pekerjaan mereka, bekerja bersama rekan kerja dan memandang masa depan yang sebagian besar ditentukan oleh norma budaya, nilai-nilai dan kepercayaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Menurut M. Thamrin Noor (2019) dalam Soedjono (2005) budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama yaitu apabila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan apabila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dengan kata lain jika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dalam mencapai tujuannya maka organisasi tersebut

dikatakan berhasil. Serta bila budaya organisasi mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat maka organisasi tersebut akan menjadi organisasi yang sukses.

2.1.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga). Definisi Prestasi Kerja menurut para ahli yaitu:

Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2011) Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Moenir (2005) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Menurut Hasibuan (2008) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau

ditunjukkan seseorang maupun kelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi/perusahaan pada periode tertentu melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut M. Thamrin Noor (2019), Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas kerja karyawan. Selain itu juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karier atau kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Penilaian ini memungkinkan setiap karyawan mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja merupakan informasi secara rutin yang penting dalam mengambil kebijaksanaan di bidang personalia.

Menurut Hasibuan (2010), penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu menilai tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada karyawan dan alat pemberian motivasi". Notoatmodjo (2010) mengatakan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting mengingat bahwa dalam kehidupan

organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Robbin (2009) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

Menurut Nadapdap (2017), Pekerjaan itu sendiri Atasan / penyelia / pengawas Rekan kerja Promosi Gaji atau Upah Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penugasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja (jobsatisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Bertitik tolak dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantung sikap peroleh intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut.

Unsur organisasi dan perilaku orang terhadap pekerjaan dianggap sebagai unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Ukuran lain meliputi pergantian shiftkaryawan, keterlambatan dan keluhan dapat dimasukkan dalam kategori perilaku. Persepsi karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari kebebasan karyawan mengambil keputusan sesuai kebutuhan, kepedulian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan, keseimbangan antara tingkat upah dengan pengorbanan yang diberikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, kerjasama antar teman kerja serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, gaya kepemimpinan yang demokratis dimana karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah, gaya kepemimpinan, supervisor, rekan kerja, kesempatan promosi, kebijaksanaan dan prosedur serta kondisi kerja. Apabila manajemen mampu memberikan kepuasan kerja bagi para anggota organisasi, hal ini menjadi ukuran keberhasilan

perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, pimpinan perusahaan harus mampu mengantisipasi perputaran tenaga kerja yang cukup tinggi, karena apabila perputaran tenaga kerja di luar kewajaran akan mencerminkan ketidakmampuan manajer untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Meskipun demikian, terjadinya permintaan berhenti perlu selalu diwaspadai, terutama apabila terjadi pada tingkat yang dirasakan di luar kewajaran. Kewaspadaan demikian penting guna menjamin bahwa “turnover” tersebut tidak terjadi karena ketidakpuasan banyak karyawan dalam pekerjaannya. Artinya jika permintaan tersebut terjadi karena ketidakpuasan, faktor-faktor penyebabnya perlu segera diidentifikasi dan sedapat mungkin diatasi.

Hakim (2018), Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja dan bentuk-bentuk perilaku lainnya. Siklus respon - stimulus – respon perilaku karyawan ini selalu terjadi berulang-ulang dan terus berkembang. Sebagai contoh tentang hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja (Reksohadiprojo dan Handoko, 2003). Sementara itu, Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan individu tentang persepsi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari lingkungan organisasi dan pekerjaan yang dilakukan (Barney & Griffin, 1992).

Beberapa pendapat yang mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut Schemerhorn et al. (1991), Kepuasan kerja adalah sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja tersebut. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (response) emosional pada suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait. Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika ketika karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.2 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja. Dan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Definisi operasional menunjukkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur ketiga variabel secara terinci.

2.3 Variabel dan Indikator

Tabel 1.2 Variabel dan Indikator

No.	Variabel Penelitian	Definisi operasional	Indikator	Sumber	Pengukuran Variabel
1.	Motivasi Intrinsik (MK)	Pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan karyawan 2. Keinginan karyawan mengembangkan diri 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengakuan 	Herzberg	Skala likert 1-7
2	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (KLFK)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Udara 3. Suara bising 4. Keamanan 	Agustini (2018)	Skala likert 1-7
3	Budaya Organisasi (BO)	Suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal yang resmi dan terlaksana dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi pada hasil 2. Orientasi pada individu 3. Orientasi pada tim 	Agustini (2018)	Skala likert 1-7

4	Prestasi Kerja (PK)	Prestasi kerja adalah capaian dalam pekerjaan, baik yang dilakukan sendiri atau secara bersama-sama oleh tim kerja berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan oleh organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Kepuasan akan hasil 3. Kuantitas 	Wardani (2020).	Skala likert 1-7
5	Kepuasan Kerja (KK)	Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan sebagainya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran gaji 2. Supervisi 3. Rekan kerja 	Agustimi (2018)	Skala likert 1-7

2.4 Hipotesis

Sebelum dirumuskan hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dikemukakan mengenai hipotesis menurut Sugiyono (2016) pengertian hipotesis adalah : Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Jadi, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Nawawi (2010) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan dalam perusahaan yang memiliki motivasi dalam dirinya semakin besar akan semakin baik untuk perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik dari karyawan, agar mampu bekerja dengan baik tanpa adanya perlu pengawasan yang lebih. Sehingga akan lebih banyak karyawan mampu untuk mencapai prestasinya.

Berdasarkan penelitian Patty, (2017) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H1= Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.

Sedarmayanti (2009), “Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan yang nyaman, karyawan akan semakin betah dan semakin semangat dalam bekerja apabila didukung lingkungan kerja yang baik. Karyawan dalam bekerja membutuhkan penerangan yang jelas, sirkulasi udara yang lancar dan membutuhkan keamanan dalam bekerja, lingkungan tersebut yang mampu diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin semangat bekerja, sehingga akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Nurhasanah, (2010) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H2= Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.

3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh instansi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai oleh pegawai sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak di instansi, dalam rangka untuk mencapai tujuan lembaga tersebut (Suryadi dan Rosyidi, 2013).

Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan memiliki budaya masing-masing dan pasti berbeda. Budaya yang baik dan kompetitif apabila diterapkan dalam pekerjaan akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Budaya tersebut tidak hanya berorientasi pada hasil saja, juga harus pada karyawan dan tim sehingga merasa diperhatikan oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian Dewanggana, Dhatu, Bara, (2016) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Wardani (2020) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Patty, (2017) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H3= Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

4. Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nawawi (2010) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kepuasan karyawannya dalam bekerja. Kepuasan itu bisa tercapai apabila karyawan motivasi dalam diri karyawan itu rendah. Perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawannya maka akan lebih besar berpeluang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan penelitian Basthoumi Muslih (2012) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Charano (2015) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4= Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

5. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Sedarmayanti (2009), "Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan, pasti langsung memberikan sarana prasarana yang memadai untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja membutuhkan penerangan yang jelas, sirkulasi udara yang lancar dan membutuhkan keamanan dalam bekerja, lingkungan tersebut yang mampu diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin semangat bekerja. Kebutuhan karyawan yang dipenuhi oleh perusahaan, maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Hakim, Firman, Ahmad (2018) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Agbozo (2017) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Raditya, Kadek,

(2016) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H5= Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

6. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh instansi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai oleh pegawai sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak di instansi, dalam rangka untuk mencapai tujuan lembaga tersebut (Suryadi dan Rosyidi, 2013).

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Budaya menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya yang sudah tercipta semakin baik, akan membuat karyawan semakin senang dalam bekerja. Budaya organisasi yang tidak hanya berorientasi pada hasil, melainkan juga pada tim menjadi perhatian khusus untuk karyawan. Oleh karena itu maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Nugraha, Riyan; Rozak, Abdul, dan Dede (2007) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ariyo (2020) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hardiyono (2017) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suharno (2016) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H6= Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

7. Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Perusahaan membutuhkan hasil kerja dari karyawan seoptimal mungkin. Hasil kerja tersebut selain kuantitas juga harus melihat kualitasnya juga. Semakin baik hasil kerja hal tersebut mengindikasikan kepuasan kerja karyawan juga tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga hasil

kerja yang menjadi prestasi kerja karyawan yang akan menjadikan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian Simanjuntak, Sylvester, Daniel, (2017) mendapatkan hasil prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jojon Soesatrijo, (2018) mendapatkan hasil prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Muhammad Aldaman, Luis Marnisah, dan Mohd. Kurniawan, (2017) mendapatkan hasil prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H7= Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti & Tahun	Judul	Hasil
1.	Nugraha, Riyan ¹ ; Rozak ² , Abdul, Dede, 2007	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan Pt. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya	Budaya Organisasi Pada PT Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya cenderung Tinggi Demikian Juga Kepuasan Kerja Karyawan Cenderung Tinggi. Dengan Demikian Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2.	Dewanggana, Dhatu, Bara, 2016	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Yang Berdampak Pada	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja,

		Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pln App Semarang)	
3.	Raditya, Kadek, 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Jahit Yara Garment	Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kepuasan Kerja,
4.	Hakim, Firman, Ahmad, 2018	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)	Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Banjarmasin Post Group.
5.	Patras, Desty; Murni, Sri; Jan, B.H, Arrazi, 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Lingkungan Kerja, Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
6.	Simanjuntak, Sylvester, Daniel, 2017	Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
7.	Jojon Soesatrijo, 2018	Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PA Rubber Indonesia Jaya	Motivasi dan penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan
8.	Muhammad Aldaman, Luis Marnisah, dan Mohd. Kurniawan, 2017	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung	Prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

9.	Basthoumi Muslih, 2012	Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan
10	Muslih, 2012	Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan
11	Agustini, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik

		Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan	dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
12	Hardiyono, 2017	The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variabel At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area	<i>work environment and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of the State Electricity Company of South Makassar area. It indicates that job satisfaction can mediate the effect of organizational culture on employees' performance</i>
13	Ariyo, 2020	<i>Influence Of Organisational Culture On Job Satisfaction Of Library Personnel In Selected Academic Libraries In Three States In South-West, Nigeria</i>	<i>Findings further showed a significant positive relationship between organizational culture and job satisfaction</i>
14	Suharno, 2016	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	<i>work environment, leadership style and organizational culture have a positive and significant impact on job satisfaction, but only the leadership style has a positive and significant effect on the employee performance. Job satisfaction does not give a significant and positive effect on employee performance and it is not a mediating variabel.</i>
15	Charano, 2015	<i>Effect of Extrinsic and Intrinsic Motivation Factors to Employee Job Satisfaction in PT Nutrifood Indonesia in</i>	<i>Extrinsic and intrinsic motivation factors significantly affecting employees' job satisfaction</i>

		<i>Surabaya</i>	
16	Wardani, 2020	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pusat Penerbangan Angkatan Darat	Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi pengaruh positif langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Terdapat, Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap pekerjaan. kinerja, Ada pengaruh langsung positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
17	Nurhasanah, 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda	Ada pengaruh lingkungan fisik atau dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan
18	Patty, 2017	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Srikandi Finance	Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, Dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

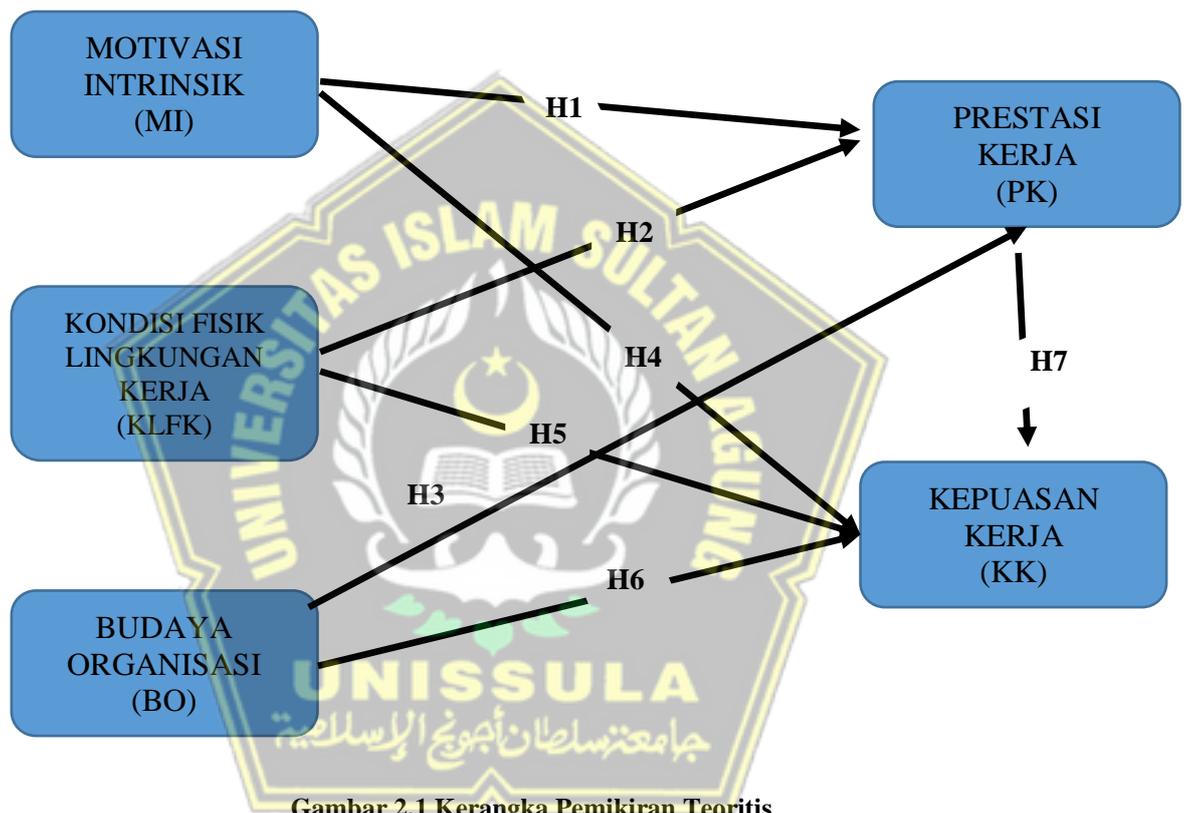
Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Uma Sekaran, dalam Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan

hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pikir dapat dilihat seperti berikut ini :



Ket :

H1 = Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

H2 = Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

H3 = Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

H4 = Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

H5 = Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

H6 = Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

H7 = Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Kuantitatif

3.1.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

(Sugiyono, 2016). Variabel bebas dari penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi.

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

c. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2016) Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

3.1.2 Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2016) mengemukakan populasi dan sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT Armando Jaya Tobacco yang berjumlah 125 karyawan.

3.1.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Selanjutnya Arikunto (1998 : 125) dalam (sugiyono : 2016) mengatakan bahwa sebagai acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -

30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Mengenai sensus Ruslan (2008 : 142) dalam (sugiyono : 2016) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya yang tinggi (heterogen). Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, peneliti menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 125 responden.

3.1.4 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam jenis *explanatory research*. Menurut Singarimbun (1998) penelitian *explanatory research* adalah menjelaskan hubungan *kausal* dan pengujian *hipotesa*. *Explanatory research* bertujuan untuk mencari dan merumuskan masalah melalui faktor-faktor penting yang berhubungan dengan variabel yang terkait. Selanjutnya akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisa

sebuah model yang berkaitan dengan variabel Motivasi Intrinsik, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi.

3.1.4 Sumber Data

3.1.4.1 Data primer

Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

3.1.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

Dalam penelitian ini digunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja (Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening).

3.1.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui data primer dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kuesioner

Suatu metode dimana penelitian menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, yaitu Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja (Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening). Kuesioner diberikan kepada karyawan PT Armando Jaya Tobacco.

Dengan kuesioner maka pengumpulan data akan lebih efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian yaitu skala likert dan jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data rasio. Daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja (Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening).

Menurut Sugiyono (2016), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert setiap item instrumen mempunyai gradasi.

Adapun gradasi nilai pengukuran dari 1 sampai 7, dari yang paling rendah hingga paling tinggi dimana setiap jawaban diberi skor masing-masing sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuesioner

Rendah		-----sedang-----					Tinggi	
1	2	3	4	5	6	7		

3.1.6 Teknik Analisis Data

3.1.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas bermanfaat agar diketahui sebuah kuesioner sah atau tidak. Kuesioner dapat valid apabila pertanyaan yang terkandung didalamnya dapat menjelaskan suatu hal yang akan diukur dalam kuesioner. (Ghozali, 2016). Kriteria uji validitas yaitu :

1. Jika r -hitung \geq r -tabel, maka pertanyaan dapat dinyatakan sebagai valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dapat dinyatakan tidak valid.

3.1.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Cronbach Alpha $> 0,6$ dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Apabila hasil *Cronbach Alpha* $>$ taraf signifikan $0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil *Cronbach Alpha* $<$ taraf signifikan $0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.1.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghazali (2011). Dasar pengambilan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini yakni dengan Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov - Smirnov (K-S) merupakan salah

satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji(K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H₀: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_a: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

3.1.6.4 Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas (Independen). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF). Kriteria Pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2011) adalah jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas diantara variabel independen.

3.1.6.5 Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, yang meliputi: 1. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka terjadi heteroskedastisitas. 2. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

3.1.7.1 Persamaan Regresi

Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel MI, KFLK, BO terhadap PK serta dampaknya terhadap KK atau dipengaruhi variabel lain.

Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening Prestasi Kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Charismawati (2011) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Perbedaan lain yang harus diketahui, yang mana hasil analisis regresi terlihat pada hasil yang berada dalam tabel coefficient, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi terletak pada nilai coefficient regresi atau B-nya (constan ada nilainya dan X1, X2, X3, Y, Z dan seterusnya ada nilai pada kolom B tersebut yang membentuk

persamaan $Y=a+bX_1+bX_2+bX_3$ dan seterusnya), sedangkan dalam analisis jalur nilai yang dipakai adalah nilai terletak pada Beta yang membentuk persamaan yaitu:

$$PK = a_0MK+a_1KFLK+a_2BO+e$$

$$KK = b_0MK+b_1KFLK+b_2BO+b_3PK+e$$

3.1.8 Uji Hipotesis

Ghozali (2005) uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel-variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan atau menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Pengujian koefisien regresi perusal individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara individual mempengaruhi langkah-langkah variabel dependen variabel dan variabel intervening. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Perumusan Hipotesisnya
 - a) $H_0 : b = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan variabel intervening
 - b) $H_a : b \neq 0$, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat dan variabel intervening
- 2) Penentuan nilai kritis

Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

3) Cara menghitung t hitung :

Jika nilai probability *significancy* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi motivasi intristik, kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya jika nilai probability *significancy* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi motivasi intristik, kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.1.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika (R^2) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Multikolinearitas terjadi apabila nilai (R^2) yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Adjusted (R^2) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen , atau variasi variabel yang digunakan dalam model tidak

menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya Adjusted (R^2) sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependent adalah sempurna atau 100%. Dengan menggunakan Adjust (R^2) penulis dapat mengukur variabel motivasi intristik, kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi seberapa jauh pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

3.1.10 Uji Sobel (Sobel test)

Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening Prestasi Kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Charismawati (2011) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening. Pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening dihitung dengan cara mengalikan jalur variabel independen → variabel intervening (a) dengan jalur variabel intervening → variabel dependen (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa mengontrol variabel intervening, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen setelah mengontrol variabel intervening. Standard error koefisien a dan b ditulis

dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

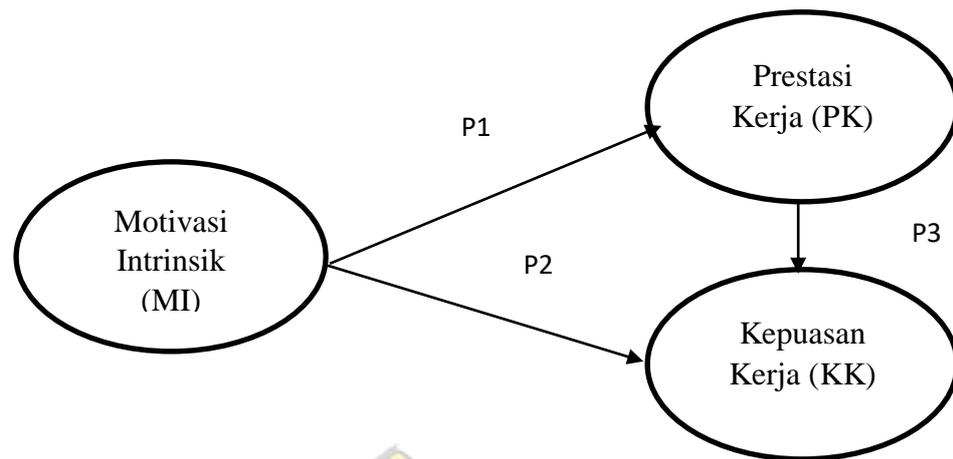
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$ untuk signifikan 5% dan t tabel $\geq 1,64$ menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009) dalam Januarti (2012).

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independen dengan dependen melalui variabel intervening di gambarkan dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

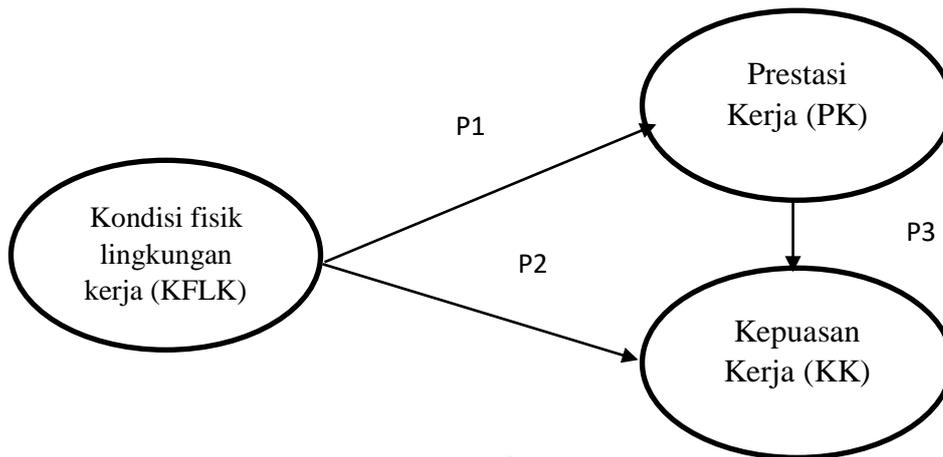
1. Motivasi Intrinsik (MI)
2. Prestasi Kerja (PK)
3. Kepuasan Kerja (KK)



Gambar 3.1
Analisis jalur motivasi interinsik terhadap kepuasan kerja di mediasi oleh prestasi kerja

Berdasarkan gambar model jalur terlihat hubungan Motivasi Intrinsik dengan Prestasi Kerja, hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Kepuasan Kerja, juga ada hubungan tidak langsung antara Motivasi Intrinsik dengan Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja. Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independen dengan dependen melalui variabel intervening di gambarkan dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Kondisi fisik lingkungan kerja (KFLK)
2. Prestasi Kerja (PK)
3. Kepuasan Kerja (KK)

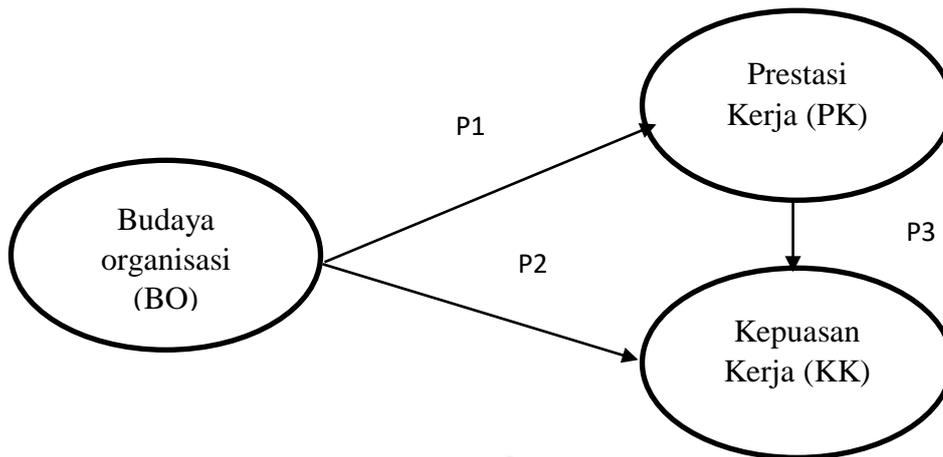


Gambar 3.2
Analisis jalur Kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di mediasi oleh prestasi kerja

Berdasarkan gambar model jalur terlihat hubungan Kondisi fisik lingkungan kerja dengan Prestasi Kerja, hubungan antara Kondisi fisik lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja, juga ada hubungan tidak langsung antara Kondisi fisik lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja.

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independen dengan dependen melalui variabel intervening di gambarkan dengan model regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (BO)
2. Prestasi Kerja (PK)
3. Kepuasan Kerja (KK)



Gambar 3.3

Analisis jalur Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di mediasi oleh prestasi kerja

Berdasarkan gambar model jalur terlihat hubungan Budaya organisasi dengan Prestasi Kerja, hubungan antara Budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja, juga ada hubungan tidak langsung antara Budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data-data yang diperoleh selama penelitian dan analisis study, akan diuraikan dengan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS 26. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran objek penelitian yang meliputi karakteristik responden. Analisis ini bertujuan untuk mendukung dan menjabarkan pembahasan secara rinci. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel – variabel yang telah diteliti dan untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Armando Jaya Tobacco, dengan menggunakan karakteristik: usia responden dan jenis kelamin. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai responden maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Usia Responden

	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	
Usia	Valid	<30	44	42.7	42.7
		30 - 40	38	36.9	36.9
		41 - 50	17	16.5	16.5
		>50	4	3.9	3.9
		Total	103	100.0	100.0
Jenis kelamin	Valid	laki-laki	20	19.4	19.4
		perempuan	83	80.6	80.6
		Total	103	100.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Dari data diatas diketahui bahwa responden sebagian besar adalah berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 44 karyawan atau sebesar 42,7%. Hal tersebut dikarenakan PT Armando Jaya Tobacco membutuhkan tenaga yang lebih dalam kegiatan produksinya sehingga membutuhkan karyawan yang masih relative muda.

Responden yang bekerja di perusahaan sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 83 responden atau sebesar 80,6%. Hal tersebut dikarenakan PT Armando Jaya Tobacco penyedia data yang lebih dominan untuk teliti dalam bekerja sehingga perempuan yang lebih banyak dibanding laki-laki.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel independen dan dependen.

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi intrinsik

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai motivasi intrinsik ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi intrinsik

Descriptive Statistics						
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	
X1.1	103	2	5	3.57	.666	
X1.2	103	3	5	3.72	.617	
X1.3	103	3	5	3.70	.608	
X1.4	103	2	5	3.58	.634	
Motivasi Intrinsik	103	11	20	14.57	2.260	
Valid N (listwise)	103					

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dinyatakan responden penilaian pada variabel motivasi intrinsik diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Keinginan karyawan mengembangkan diri”, dengan penilaian 3,72. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Pengakuan”, dengan penilaian 3,58. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 14,57 dengan standar deviasi sebesar 2,260. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi intrinsik yang ada di PT Armando Jaya Tobacco.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kondisi fisik lingkungan

kerja

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai Kondisi fisik lingkungan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kondisi fisik lingkungan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2.1	103	2	4	3.57	.587
X2.2	103	2	4	3.65	.518
X2.3	103	2	5	3.57	.587
X2.4	103	2	5	3.62	.596
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	103	8	18	14.42	1.938
Valid N (listwise)	103				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dinyatakan responden penilaian pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Udara”, dengan penilaian 3,65. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Penerangan dan suara bising”, dengan penilaian 3,57. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 14,42 dengan standar deviasi sebesar 1,938. Hal ini menunjukkan tingginya baiknya kondisi fisik lingkungan kerja yang ada di PT Armando Jaya Tobacco.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya organisasi

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai Budaya organisasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya organisasi

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X3.1	103	2	4	3.59	.585
X3.2	103	3	5	3.69	.486
X3.3	103	2	5	3.67	.512
Budaya Organisasi	103	7	14	10.95	1.286
Valid N (listwise)	103				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dinyatakan responden penilaian pada variabel budaya organisasi diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Orientasi pada individu”, dengan penilaian 3,69. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Orientasi pada hasil”, dengan penilaian 3,59. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 10,95 dengan standar deviasi sebesar 1,286. Hal ini menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada di PT Armando Jaya Tobacco.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi kerja

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai Prestasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Prestasi kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Z.1	103	3	5	3.77	.469
Z.2	103	2	5	3.78	.484
Z.3	103	3	5	3.71	.498
Prestasi Kerja	103	8	15	11.25	1.169
Valid N (listwise)	103				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dinyatakan responden penilaian pada variabel prestasi kerja diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “kepuasan akan hasil”, dengan penilaian 3,78. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kuantitas”, dengan penilaian 3,71. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel prestasi kerja adalah sebesar 11,25 dengan standar deviasi sebesar 1,169. Hal ini menunjukkan kurang baiknya prestasi kerja yang ada di PT Armando Jaya Tobacco.

4.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja

Hasil pengolahan data atas jawaban kuesioner yang diberikan pada responden mengenai Kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan kerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y.1	103	2	5	3.56	.554
Y.2	103	2	5	3.65	.518
Y.3	103	2	5	3.61	.528
Kepuasan Kerja	103	6	15	10.83	1.332
Valid N (listwise)	103				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dinyatakan responden penilaian pada variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “supervisi”, dengan penilaian 3,65. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “pembayaran gaji”, dengan penilaian 3,56. Dan nilai rata-rata dari keseluruhan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 10,83 dengan standar deviasi sebesar 1,332. Hal ini menunjukkan rendahnya kepuasan kerja yang ada di PT Armando Jaya Tobacco.

4.3 Uji Validitas

Uji Validitas bermanfaat agar diketahui sebuah kuesioner sah atau tidak. Kuesioner dapat valid apabila pertanyaan yang terkandung didalamnya dapat menjelaskan suatu hal yang akan diukur dalam kuesioner. (Ghozali, 2011). Kriteria uji validitas yaitu :

3. Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, maka pertanyaan dapat dinyatakan sebagai valid.

4. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pertanyaan dapat dinyatakan tidak valid.

Nilai $r\text{-hitung}$ didapatkan hasil dari mengolah dengan program SPSS. Nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan ketika melihat tabel pembandingan dan taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi intrinsik			
	X1.1	0.939	0.193	Valid
	X1.2	0.862	0.193	Valid
	X1.3	0.848	0.193	Valid
	X1.4	0.927	0.193	
2	Kondisi lingkungan kerja fisik			
	X2.1	0.899	0.193	Valid
	X2.2	0.791	0.193	Valid
	X2.3	0.787	0.193	Valid
	X2.4	0.902	0.193	Valid
3	Budaya organisasi			
	X3.1	0.843	0.193	Valid
	X3.2	0.807	0.193	Valid
	X3.3	0.794	0.193	Valid
4	Prestasi kerja			
	Z.1	0.788	0.193	Valid
	Z.2	0.811	0.193	Valid
	Z.3	0.818	0.193	Valid
5	Kepuasan kerja			
	Y.1	0.812	0.193	Valid
	Y.2	0.862	0.193	Valid
	Y.3	0.822	0.193	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dari setiap variabel adalah valid, hal tersebut dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.193).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2011). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	17

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan jawaban pada kuesioner sudah reliabel.

4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghozali (2011). Dasar

pengambilan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini yakni dengan Uji normalitas non-parametik Kolmogorov - Smirov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji(K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

H₀: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal.

H_a: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.

Tahap regresi	Tahap 1	Tahap 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	0,162

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa tahap 1 maupun tahap 2 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.

4.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel bebas (Independen). Jika antar variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF). Kriteria Pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016;104) adalah jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai

toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas diantara variabel independen.

Tabel. 4

Variabel	Tahap 1		Tahap 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Motivasi Intrinsik	.849	1.178	.814	1.228
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	.853	1.172	.817	1.225
Budaya Organisasi	.987	1.013	.683	1.465
Prestasi Kerja	-	-	.606	1.650

Hasil pengujian multikolinearitas tahap 1 maupun tahap 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas,

4.6 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, yang meliputi : 1. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka terjadi

heteroskedastisitas. 2. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.

Variabel	Signifikansi	
	Tahap 1	Tahap 2
Motivasi Intrinsik	.334	.087
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	.952	.266
Budaya Organisasi	.091	.825
Prestasi Kerja	-	.868

Hasil pengujian heteroskedastisitas mendapatkan baik tahap 1 maupun 2 memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

4.7 Hipotesis

4.7.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel MI, KFLK, BO terhadap PK serta dampaknya terhadap KK atau dipengaruhi variabel lain. Model persamaan regresi hasil olah data yang dilakukan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	R	Adj R Square	Koef Jalur	t	Sig.	Efek Lag	Efek Tdk Lag	Efek Total
1	Prestasi Kerja	Motivasi Intrinsik	0.394	0.358	+0.175	+2.058	0.042	+0.175		
		Kondisi Fisik Lingkungan Kerja			+0.178	+2.104	0.038	+0.178		
		Budaya Organisas			+0.524	+6.649	0.000	+0.524		
2	Kepuasan kerja	Motivasi Intrinsik	0.359	0.333	+0.184	+2.053	0.043	+0.184	+0.011	+0.002
		Kondisi Fisik Lingkungan Kerja			+0.100	+1.114	0.268	+0.100	+0.011	+0.001
		Budaya Organisas			+0.476	+4.858	0.000	+0.476	+0.034	+0.016
		Prestasi Kerja			+0.065	+0.628	0.531	+0.065		

- a. Berdasarkan Tabel 4.11 nilai signifikan dari ketiga variabel tersebut di bawah 0,05 yaitu motivasi intrinsik = 0,042, kondisi fisik lingkungan kerja = 0,038, dan budaya organisasi = 0,000, yakni motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Besarnya nilai R square yang terdapat pada Tabel 4.11 adalah sebesar 0,394, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah sebesar 39,4% sementara sisanya 60,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

- c. Berdasarkan Tabel 4.11 nilai signifikan dari keempat variabel tersebut yaitu motivasi intrinsik = 0,043, kondisi fisik lingkungan kerja = 0,269, budaya organisasi = 0,000, dan prestasi kerja = 0,531 yakni motivasi intrinsik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sementara kondisi fisik lingkungan kerja dan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- d. Besarnya nilai R square yang terdapat pada Tabel 4.11 adalah sebesar 0,359, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja adalah sebesar 35,9% sementara sisanya 64,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t), berdasarkan Tabel 4.11 didapatkan hasil dari kelima persamaan sebagai berikut:

- a. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai β 0,175 dengan signifikansi $0,042 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 1 diterima.

- b. Pengaruh Kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai β 0,178 dengan signifikansi $0,038 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Kondisi fisik lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 2 diterima.

c. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai β 0,524 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 3 diterima.

d. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai β 0,184 dengan signifikansi $0,043 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 4 diterima.

e. Pengaruh Kondisi fisik lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai β 0,100 dengan signifikansi $0,268 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel Kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 5 ditolak.

f. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai β 0,476 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 6 diterima.

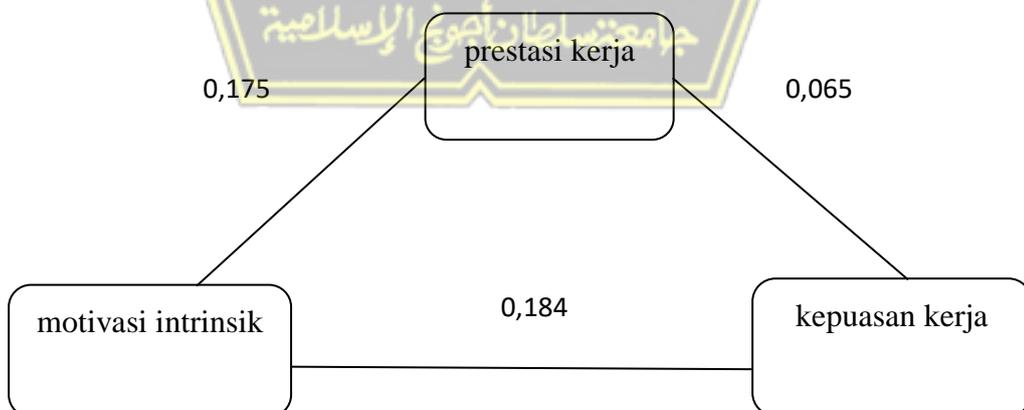
g. Pengaruh prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai β 0,065 dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan hipotesis 7 ditolak.

4.5.4 Uji Sobel test

Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel intervening prestasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara motivasi intrinsik, kondisi fisik lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, maka digunakanlah uji sobel test. Pada pengujian sobeltest dengan analisis jika $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Berikut ini adalah model pengujian sobel test Prestasi kerja menjadi variabel Intervening antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja:



Sobel Test Calculator for the S

This calculator uses the Sobel test to tell you whether the influence of an independent variable on a dependent variable through a mediator variable is significant. The calculator returns the Sobel test statistic, and both

Please enter the necessary parameter values, and then click the Calculate! button.



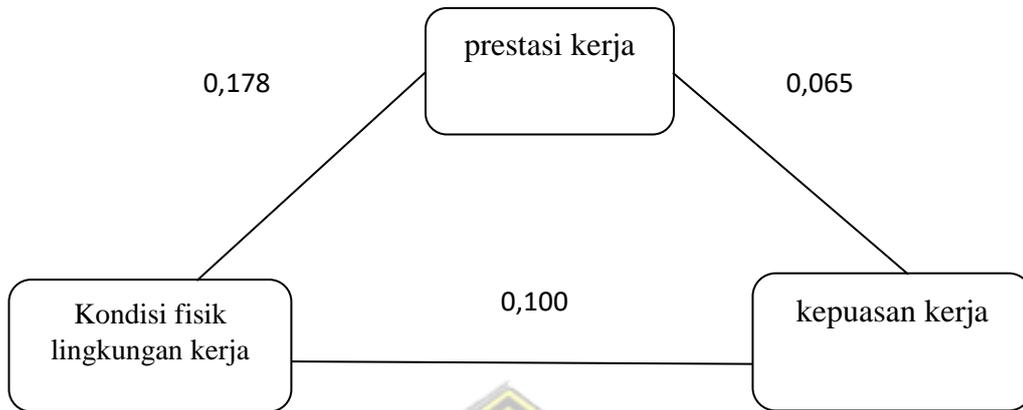
A: 
 B: 
 SE_A: 
 SE_B: 

Sobel test statistic: 0.54563911
 One-tailed probability: 0.29265702
 Two-tailed probability: 0.58531403

Gambar 4.1 hasil sobel test motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh sobel test statistic sebesar 0,54653. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test terdapat pengaruh langsung antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa prestasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

Kemudian, berikut ini adalah model pengujian sobel test prestasi kerja menjadi variabel Intervening antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.



independent variable on the dependent variable the calculator returns the Sobel test statistic, and both

Please enter the necessary parameter values, and th

independent variable

mediator variable

dependent variable

A: 0.178

B: 0.065

SE_A: 0.051

SE_B: 0.118

Calculate!

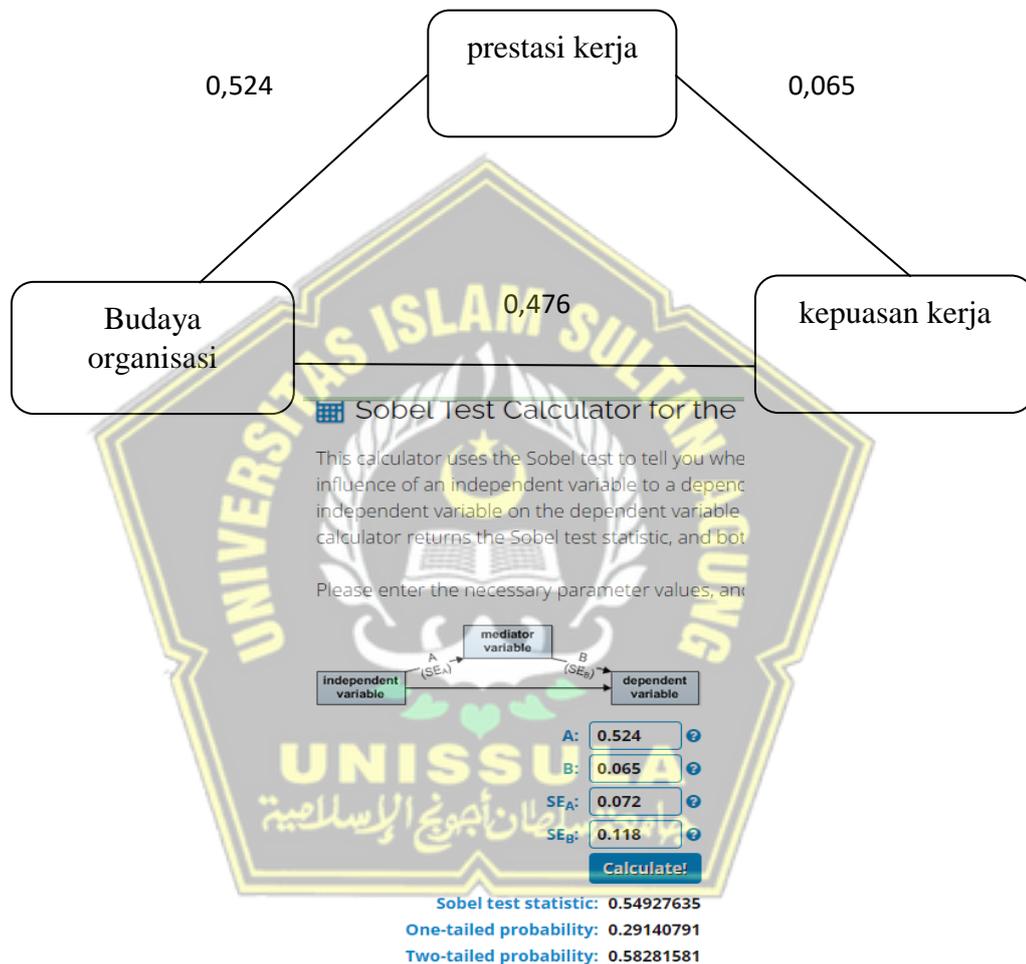
Sobel test statistic: 0.54411239

One-tailed probability: 0.29318207

Two-tailed probability: 0.58636414

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 0,5441. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test terdapat pengaruh langsung antara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa prestasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja.

Kemudian, berikut ini adalah model pengujian sobel test prestasi kerja menjadi variabel Intervening antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja :



Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 0.5492. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test terdapat pengaruh langsung antara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja. Pengujian

tersebut dapat diartikan bahwa prestasi kerja tidak mampu menjadi variabel intervening antara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Hubungan Motivasi intrinsik Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal itu berarti motivasi intrinsik yang ada di PT Armando Jaya Tobacco yang sudah tinggi akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Patty, (2017) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Motivasi intrinsik sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Semakin besar karyawan memiliki motivasi intrinsik ini akan mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak baik pada prestasi kerja karyawan. Perusahaan akan merasakan hasil kerja yang semakin optimal dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

4.7.2 Hubungan Kondisi fisik lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Armando Jaya Tobacco. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nurhasanah, (2010) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Karyawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan yang mendukung, lingkungan fisik yang lengkap dan memadai akan mampu menunjang karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan yang mampu menciptakan atau memfasilitasi lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.7.3 Hubungan Budaya organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan PT Armando Jaya Tobacco. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewanggana, Dhatu, Bara, (2016) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Wardani (2020) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Patty, (2017) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan juga membutuhkan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik akan mampu menciptakan kondisi kerja yang baik. PT Armando Jaya Tobacco yang mampu menciptakan budaya organisasi baik akan membuat kinerja perusahaan semakin baik, hal tersebut dikarenakan prestasi kerja karyawan yang meningkat.

4.7.4 Hubungan Motivasi intrinsik Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Motivasi intrinsik yang ada di PT Armando Jaya Tobacco yang sudah tinggi akan memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Basthoumi Muslih (2012) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Charano (2015) mendapatkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan yang mampu rekrutmen karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan mampu memberikan perubahan positif bagi perusahaan. Perusahaan harus memanfaatkan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi, agar memberikan hasil kerja yang baik. Hasil kerja dari karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi menjadi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan agar memiliki motivasi intrinsik yang tinggi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

4.7.5 Hubungan Kondisi fisik lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin baik Kondisi fisik lingkungan kerja tidak akan mampu meningkatkan Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan

penelitian yang dilakukan Hakim, Firman, Ahmad (2018) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Agbozo (2017) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Raditya, Kadek, (2016) mendapatkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Karyawan PT Armando Jaya Tobacco dalam kerja tidak melihat kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja sudah menjadi hal yang biasa dalam bekerja, karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Ditambah karyawan memiliki keinginan untuk membantu kemajuan perusahaan, sehingga karyawan akan bekerja dengan baik mungkin dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang ada tanpa mengeluhkannya.

4.7.6 Hubungan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Artinya budaya organisasi yang ada di Perusahaan semakin baik maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Armando Jaya Tobacco. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nugraha, Riyan; Rozak, Abdul, dan Dede (2007) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ariyo (2020) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hardiyono (2017) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Penelitian Suharno (2016) mendapatkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi menjadi salah satu factor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Budaya yang diciptakan dalam perusahaan apabila positif akan memberikan dampak positif pula, sebaliknya apabila budaya organisasi di perusahaan negative dampaknya akan negative pula. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan suatu budaya organisasi yang positif agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4.7.7 Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Artinya prestasi kerja yang dimiliki karyawan tidak akan mampu memberikan dampak perubahan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Penelitian Ini tidak sesuai dengan Penelitian penelitian Simanjuntak, Sylvester, Daniel, (2017) mendapatkan hasil prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jojon Soesatrijo, (2018) mendapatkan hasil prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Muhammad Aldaman, Luis Marnisah, dan Mohd. Kurniawan, (2017) mendapatkan hasil prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Prestasi Kerja Karyawan Yang Ada Dalam Perusahaan Sebatas Kewajiban Yang Dilaksanakan Oleh Karyawan Dalam Bekerja. Sehingga Tidak Ada Unsur Kepuasan Kerja Dalam Prestasi Kerja Yang Dimiliki

Karyawan. Prestasi Kerja Karyawan Menjadi Sangat Penting Bagi Perusahaan, Akan Tetapi Tidak Memberikan Dampak Pada Kepuasan Kerja Karyawan.



BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja.
2. Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi Kondisi fisik lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan mampu meningkatkan prestasi kerja.
4. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kondisi fisik lingkungan kerja maka tidak pula meningkatkan kepuasan kerja.

6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.
7. Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi prestasi kerja maka tidak pula meningkatkan kepuasan kerja.
8. Prestasi kerja mampu memediasi antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
9. Prestasi kerja mampu memediasi antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
10. Prestasi kerjatidak mampu memediasi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi menejerial dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut adalah :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya perusahaan selalu memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk berkembang, memberikan karyawan pengakuan atas hasil kerjanya dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan passion dari karyawan itu sehingga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya perusahaan memperhatikan dengan baik kondisi fisik lingkungan kerja di area perusahaan, yang sudah di fasilitasi baik seperti

penerangan yang baik, sirkulasi udara yang lancar, ruangan kerja tidak bising, dan tingkat keamanan yang baik diperusahaan agar mampu memberikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang meningkat.

3. Budaya organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya perusahaan tidak terlalu memaksakan kepada karyawan orientasi pada hasil, individu dan tim agar tidak membuat karyawan tertekan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerjanya.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu motivasi intrinsik dan Budaya organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi.
2. Hipotesis yang diajukan berjumlah 7, terdapat 2 hipotesis yang ditolak.

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian ini, untuk penelitian yang akan mendatang sebaiknya:

1. Diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja misalnya lingkungan kerja. Demikian juga penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk menggunakan responden yang lebih banyak atau dengan kata lain dengan melakukan penambahan jumlah responden untuk hasil yang lebih baik.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil populasi yang lebih besar sehingga mendapat temuan yang lebih akurat untuk mengidentifikasi hubungan konstruk diskon produk, desain produk dan keragaman produk terhadap keputusan pembelian.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).
- Astuti, Y. A., Bagia, W. I., & Jana Susila, P. G. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Dewanggana, D. B., Paramita, D. P., & Haryono, T. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal Of Managemen*, 2(2).
- Hakim, F. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2).
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1).
- NOOR, T. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Buana Artha Sejahtera Kebun Mandang Estate (Sinar Mas Group) Di Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4(1), 110-122.
- Nugraha, R., & Rozak, A. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Padakaryawan Pt. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *journal of management*, 1(1), 25-31.
- Patras, D., Murni, S., & Jan, B. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1978–1988.
- Raditya, K., & Indrawati, D. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Tukang Ja Yara Garment. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1800-1828.
- Simanjuntak, S. D. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suyono, H., Dahniar, & Sugiati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif, Komunikasi Horizontal Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Frontliner PT. Bank Central Asia Tbk Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1).

