

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Ekonomi Islam



OLEH :

**YOKY SURYO PRAYOGO
(112411076)**

**PRODI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2015

Dr. H. Muhlis, M.Si

Mangkang Indah No.407 Rt/Rw 11/02 Ngaliyan Kota Semarang.

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.

Sawangan Elok BF-2 No.16 Duren Mekar Rt/Rw 4/7 Duren Mekar Bojongsari Depok.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdr. Yoky Suryo Prayogo

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Yoky Suryo Prayogo

NIM : 112411076

Jurusan : Ekonomi Islam

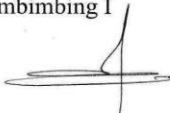
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Pembimbing I




Dr. H. Muhlis, M.Si.

NIP: 19610117 198803 1 002

Semarang, 4 Juni 2015

Pembimbing II



H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.

NIP: 19670119 199803 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. (024) 7608454 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : YOKY SURYO PRAYOGO
NIM : 112411076
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG"

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus pada tanggal:

15 Juni 2015

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana (Strata Satu/ S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 15 Juni 2015

Mengetahui

Ketua Sidang

Drs. Saekhu, MH.
NIP.19690120 199403 1 004

Sekretaris Sidang

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.
NIP.19670119 199803 1 002

Penguji I

H. Nur Fatoni, M.Ag.
NIP.19730811 200003 1 004

Penguji II

H. Ahmad Furqon, Lc., MA.
NIP. 19751218 200501 1 002

Pembimbing I

Dr. H. Muhlisi, M.Si.
NIP.19610117 198803 1 002



Pembimbing II

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.
NIP.19670119 199803 1 002

MOTTO

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

*“dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;
"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah
(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka
Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".
(QS.Ibrahim : 7)*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil 'alamin

Kupersembahkan karyaku ini untuk:

- ✓ Almamater tercinta, UIN Walisongo Semarang
- ✓ Dosen pembimbing, Dr. H. Muhlis, M.Si dan H. Ade Yusuf Mujaddid, M. Ag, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan penelitian ini.
- ✓ Nenekku tercinta disana, yang menjadi motivasiku untuk selalu berjuang dalam hidup hingga aku sampai dititik ini. Terimakasih sangat nenekku tercinta atas semua yang telah engkau berikan kepadaku.
- ✓ Orang tuaku yang telah mendoakanku sampai sekarang.
- ✓ Calon istriku (vrigi rina septiani) yang selalu menemaniku dalam suka maupun duka.
- ✓ My bestfriend (sholkan, luky, evant, yuli dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu).
- ✓ Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu,

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, Juni 2015

Deklarator,



Yoky Suryo Prayogo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dan faktor yang paling dominan dalam memepengaruhi kepuasan kerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada seluruh karyawan RSI Sultan Agung Semarang yang berjumlah 779 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = - 341 + 0,454X_1 + 0,425X_2$. Berdasarkan analisis statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabel berisifat realibel. Pada pengujian asumsi klasik, model regersi bebas multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan terdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah lingkungan kerja dengan koefisien regersi sebesar 0,454 dan variabel budaya organisasi dengan koefisien regersi sebesar 0,425. Dari hasil koefisien determinasi memiliki nilai Adjust R Square sebesar 0, 753 atau 75,3%, sementara 24,7% kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Sang Pemberi nikmat, rahmat serta hidayah yang tiada terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RSI SULTAN AGUNG SEMARANG”** dengan baik tanpa banyak menuai kendala yang berarti. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya.

Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak H. Ahmad.Furqon, Lc., M.Ag., selaku Sekjur Ekonomi Islam.
4. Bapak Dr. H. Muhlis, M.Ag selaku pembimbing I, serta Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag selaku pembimbing II, yang telah sabar dan bersedia meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.

5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang telah membekali berbagai pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Nenek tercinta (Alm. Qomariyah) yang senantiasa memberikan dorongan baik moril, motivasi, serta kasih sayang dan do'a yang tiada henti-hentinya.
7. Vrigi Rina Septiani yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan terima kasih karena kalian adalah sahabat yang paling baik dan jangan pernah terputus tali persahabatan kita.

Kiranya tiada kata yang terucap dari penulis selain panjatkan do'a semoga Allah SWT membalas atas jasa dan amalnya dengan balasan yang setimpal. Semoga kebaikan dan ketulusan mereka semua menjadi amal ibadah disisi Allah SWT.

Akhirnya, Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan dan menambah khazanah keilmuan, khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, Juni 2015

Penulis

Yoky Survo Prayogo
NIM. 112411076

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN TABEL	xiv
HALAMAN GAMBAR	xvi
HALAMAN LAMPIRAN-LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	14

2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Agama	
Islam	19
2.1.4 Teori-teori Kepuasan Kerja	21
2.2 Lingkungan Kerja	23
2.2.1 Pengertian Lingkungna Kerja	23
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	24
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Lingkungan Kerja.....	26
2.3 Budaya Oganisasi	32
2.3.1 Pengertian Budaya Oganisasi	32
2.3.2 Sumber-Sumber Budaya Oganisasi	34
2.3.3 Fungsi Budaya Oganisasi	34
2.3.4 Ciri-ciri Budaya Oganisasi	36
2.3.5 Tipologi Budaya Oganisasi	36
2.3.6 Budaya Organisasi Menurut Pandangan	
Islam	38
2.4 Penelitian Terdahulu	42
2.5 Kerangka Pikir	44
2.6 Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data	45
3.2 Populasi dan Sampel	46
3.2.1 Populasi	46
3.2.1 Sampel	47

3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	48
3.5 Teknik Analisis Data	50
3.5.1 Uji Instrumen	51
3.5.1.1 Validitas	51
3.5.1.2 Reliabilitas	51
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	52
3.5.2.1 Uji Multikolonieritas	52
3.5.2.2 Uji Heterosekedatisitas	52
3.5.2.3 Uji Normalitas.....	53
3.5.3 Uji Analisis Regresi Berganda.....	54
3.5.4 Uji F	54
3.5.4 Uji t	55
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi	56

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden ...	57
4.1.1 Deskripsi Responden ..	57
4.2 Analisis Data	61
4.2.1 Analisis Deskriptif Variable.....	61
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian.....	84
4.2.2.1 Uji Validitas... ..	84
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	88
4.3 Teknik Analisis Data	90
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.. ...	90
4.3.1.1 Uji Multikolonieritas	90

4.3.1.2 Uji Heterosekedatisitas	91
4.3.1.3 Uji Normalitas.....	93
4.4 Analisis Regresi Berganda.....	94
4.5 Uji F	95
4.6 Uji t	96
4.7 Koefisien Determinasi	98
4.7 Pembahasan	99

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	102
5.3 Keterbatasan Penelitian	103
5.4 Penutup	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan keluar RSI Sultan Agung Semarang	7
Tabel 1.2 Data absensi karyawan RSI sultan Agung Semarang	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan RSI Sultan Agung Semarang	46
Tabel 3.2 Definisi Konsep Dan Oprasional	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Usia Responden.....	58
Tabel 4.3 Bagian Responden.....	59
Tabel 4.4 pendidikan Responden.....	60
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap X1.1	61
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap X1.2	62
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap X1.3	63
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap X1.4	63
Tabel 4.9 Jawaban Responden terhadap X1.5	64
Tabel 4.10 Jawaban Responden terhadap X1.6	65
Tabel 4.11 Jawaban Responden terhadap X1.7	66
Tabel 4.12 Jawaban Responden terhadap X1.8	67
Tabel 4.13 Jawaban Responden terhadap X1.9	68
Tabel 4.14 Jawaban Responden terhadap X1.10	68
Tabel 4.15 Jawaban Responden terhadap X1.11	69
Tabel 4.16 Jawaban Responden terhadap X1.12	70
Tabel 4.17 Jawaban Responden terhadap X2.1	71
Tabel 4.18 Jawaban Responden terhadap X2.2	72

Tabel 4.19 Jawaban Responden terhadap X2.3	73
Tabel 4.20 Jawaban Responden terhadap X2.4	74
Tabel 4.21 Jawaban Responden terhadap X2.5	75
Tabel 4.22 Jawaban Responden terhadap X2.6	76
Tabel 4.23 Jawaban Responden terhadap Y.1	77
Tabel 4.24 Jawaban Responden terhadap Y.2	78
Tabel 4.25 Jawaban Responden terhadap Y.3	79
Tabel 4.26 Jawaban Responden terhadap Y.4	80
Tabel 4.27 Jawaban Responden terhadap Y.5	81
Tabel 4.28 Jawaban Responden terhadap Y.6	82
Tabel 4.29 Jawaban Responden terhadap Y.7	83
Tabel 4.30 Jawaban Responden terhadap Y.8	84
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	86
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	88
Tabel 4.35 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	89
Tabel 4.36 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	89
Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolonieritas	90
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas.....	93
Tabel 4.39 Hasil Uji Regresi	94
Tabel 4.40 Hasil Uji F	95
Tabel 4.41 Hasil Uji t.....	97
Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	44
Gambar 4.1 Scatterplot.....	92

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Output Data Responden

Lampiran 5 : Output Jawaban Responden

Lampiran 6 : Output Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 7 : Output Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8 : Output Uji Regresi

Lampiran 9 : Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam upaya meningkatkan kestabilan suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun sosial, ditentukan oleh apa yang dirasakan orang-orang yang berada didalamnya yaitu apakah mereka merasa puas atau tidak dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kepuasan yang dirasakan maka situasi kondusif akan terbentuk, kenyamanan kerja akan dirasakan. Namun bila yang dirasakan adalah ketidakpuasan maka akan muncul masalah-masalah di dalam organisasi tersebut.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Tanpa adanya pengelolaan yang baik maka sumberdaya lainnya yang dimiliki organisasi tersebut tidak akan banyak berarti. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menjamin para karyawan dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal. Para karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja, senantiasa akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya, pekerja akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang pekerja hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.¹ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.² Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para

¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BPFE, 1992 h.155

²Hasibuan, Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* : Bumi Aksara, 2001,h.202

karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.³

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.⁴Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan.

Penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja sudah banyak dilakukan diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan Febrina Dewi mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Gunadarma pada tahun 2012 dengan judul

³Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia : Manajemen sumber daya manusia. Edisi 3*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000,h.183

⁴<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>

“Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bumi Aksara)”. Dalam penelitiannya dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n- k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 1.995 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 1.181. Jadi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 14.822. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 0.259. Jadi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan A.A. Ngurah Bagus mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Udayana pada tahun 2012 dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”**. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Dalam penelitian Ani Muttaqiyathun mahasiswa Universitas Ahmad Dahlan pada tahun 2011 dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**. Berdasarkan kriteria yang didapat $t_{tabel} = 1.960$, dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji t dua sisi $=\alpha/2 = 0,005$ dan derajat kebebasan = 77 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.179 > 1.960$ untuk variabel kompensasi sedangkan lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6.716 > 1.960$, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Widiya Paramita mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2013 dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Bekasi”** dengan menggunakan uji parsial terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 maka berpengaruh positif yang signifikan dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan diatas 0.05 pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero).
5. Dan penelitian yang dilakukan oleh Putri Wahyuningsih mahasiswa fakultas ekonomi STIE PERBANAS Surabaya pada tahun 2012 dengan judul **“Pengaruh Letak Kendali Diri,**

Jabatan Organisasi, Konflik Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” dengan hasil uji t dapat dijelaskan nilai signifikansi sebesar 0,986 (Letak Kendali Diri), 0.420 (Jabatan Organisasi) , 0.000 (Konflik Peran) dan 0.284 (Budaya Organisasi). Berdasarkan hasil signifikansi dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Konflik Peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan *Research gap* diatas dapat dijadikan suatu permasalahan dalam penelitian lebih lanjut dengan memfokuskan pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, penelitian ini akan mengambil obyek di RSI Sultan Agung Semarang. RSI Sultan Agung Semarang mempunyai Visi yang sangat bagus yaitu Rumah Sakit terkemuka dengan pelayanan kesehatan, pendidikan dan pembangunan peradaban Islam, menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah.⁵

RSI Sultan Agung Semarang merupakan salah satu organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau pelayanan medis. Kepuasan kerja karyawan berkenaan dengan perasaan, maka dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan akan merasa puas. Lingkungan kerja yang menyenangkan, dan budaya organisasi yang baik, serta lainnya merupakan bentuk kepuasan yang secara umum

⁵<http://www.rsisultanagung.co.id>

diharapkan oleh karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dinilai cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 tentang karyawan keluar selama 4 tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data karyawan keluar RSI Sultan Agung Semarang

BULAN	2011	2012	2013	2014
JAN	5	0	0	2
FEB	1	0	1	3
MAR	8	1	0	1
APR	3	2	1	0
MEI	3	1	1	4
JUN	1	0	0	2
JUL	3	2	6	0
AUG	5	4	2	1
SEP	1	1	1	0
OKT	1	2	1	0
NOV	1	1	1	0
DES	4	2	1	0
TOTAL	36	16	15	13

Sumber : Personalia RSI Sultan Agung Semarang, 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat terjadi penurunan jumlah karyawan keluar dari tahun ke tahun. Pada tahun 2011 ada 36 karyawan keluar, tahun 2012 mengalami penurunan menjadi 16 karyawan, tahun 2013 mengalami penurunan lagi menjadi 15 karyawan sedangkan di tahun 2014 juga terjadi penurunan jumlah karyawan keluar yaitu sebesar 13 karyawan.

Akan tetapi berdasarkan data dari bagian personalia, diperoleh tingkat absensi/mangkir dan karyawan yang datang terlambat dalam 5

tahun terakhir, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 0.2
Data Absensi Karyawan
RSI Sultan Agung Semarang

No	Tahun	Jumlah karyawan tetap	Total karyawan	Jumlah karyawan			
				Terlambat	Alpa	Lebih dari hak cuti	Karyawan disiplin
1	2010	330	498	93	11	12	382
2	2011	416	519	112	14	27	366
3	2012	441	556	166	16	6	368
4	2013	489	551	95	1	4	451
5	2014	516	779	106	0	5	668

Sumber : Personalia RSI Sultan Agung Semarang, 2015

Dari data diatas dapat dilihat kedisiplinan karyawan RSI Sultan Agung dalam bekerja. Pada tahun 2012 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat, sebelumnya pada tahun 2011 hanya 112 karyawan yang terlambat tetapi pada tahun 2012 meningkat menjadi 166 karyawan yang datang terlambat. Tidak hanya karyawan terlambat saja pada tahun 2012 juga terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan atau alpa, pada tahun sebelumnya hanya 14 karyawan tetapi pada tahun 2012 meningkat menjadi 16 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

Berdasarkan observasi peneliti selama melakukan PPL di RSI Sultan Agung Semarang, menunjukkan bahwa lingkungan kerja RSI Sultan Agung Semarang dinilai kurang maksimal, hal ini dicontohkannya masih ada beberapa ruangan belum menggunakan

pendingin udara, suara bising dikarenakan ruang kerja dengan ruang perawatan masih bercampur, dan ruang gerak yang diperlukan kurang.

Selain itu ada beberapa karyawan yang melakukan hal yang tidak seharusnya dilakukan yaitu makan pada saat jam kerja. Kebiasaan tersebut apabila dilakukan terus menerus akan mengakibatkan terganggunya kegiatan operasional RSI itu sendiri. Sehingga bisa dikatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak patuh pada peraturan. Hal ini menunjukkan adanya indikasi budaya organisasi yang kurang baik yaitu tidak disiplinnya para karyawan RSI Sultan Agung Semarang dan mungkin berhubungan dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang?
2. Sejauh mana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang

2. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

2. Bagi RSI Sultan Agung Semarang

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pemimpin dan organisasi/ perusahaan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan khususnya dalam hal lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang menjelaskan mengenai metode penelitian. Hal-hal yang terangkum dalam bab ini antara lain variabel penelitian termasuk pengukurannya dan definisi operasionalnya, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian dari analisis data yang mengolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan, sehingga bisa menguji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran- saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.⁶

Beberapa pengertian dari kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Tiffin mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.⁷
2. Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini

⁶Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara, 2008, h.295

⁷ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009, h.76

tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁸

3. Menurut Yulk dan Wexley, mengartikan kepuasan kerja sebagai *“the way an employee feels about his or her job”*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.⁹
4. Hasibuan menjelaskan kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.¹⁰

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja karyawan adalah cara pandang seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

⁸Ibid. h.75

⁹Ibid. h.76

¹⁰Hasibuan, Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara, 2008, h.202

2.1.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah¹¹ :

1. Faktor Individual

Yang terdiri dari umur, kesehatan, watak dan harapan.

2. Faktor Sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor Utama (Pekerjaan)

Terdiri dari upah/gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang berkaitan dengan pribadi ataupun tugas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli, bahwa adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:¹²

¹¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, h.76

¹²Ibid. h.79

1. Kedudukan/posisi

Secara umum terdapat anggapan atau pendapat bahwa individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat/golongan

Dalam hal ini pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika terdapat kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat/golongan dan kebanggaan terhadap kedudukan baru tersebut akan merubah perilaku dan perasaan.

3. Umur/usia

Umur dinyatakan memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial secara umum berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut, atau kata lainnya rasa memiliki (*sense of belonging*).

Sedangkan menurut Hasibuan, kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:¹³

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool, menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:¹⁴

1. Prestasi.
2. Penghargaan.
3. Kenaikan jabatan.
4. Pujian.

¹³Hasibuan, Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara, 2008, h.203

¹⁴ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009, h.78

Aspek-aspek lain yang ada dalam kepuasan kerja:¹⁵

1. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci

¹⁵ http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. didownload pada tanggal 12 Desember 2014, 21.11 WIB

yang menyangkutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
4. Rekan kerja yang mendukung.
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya

sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut.

2.1.3. Kepuasan Kerja Menurut Ajaran Islam

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai (*satisfaction*) tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:¹⁶

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

“dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".(QS. Ibrahim:7)

¹⁶ <http://smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html>. didownload pada tanggal 12 Desember 2014, 21.11WIB

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak

dinikmati orang lain dari pada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

Hal tersebut sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata :

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: انظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ، وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ، فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزْدَرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ. (مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ).

“Dari Abu Hurairah radliyallaahu‘ anhu berkata: Rasulullah Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: “Lihatlah orang yang berada di bawah kalian dan jangan melihat orang yang berada di atas kalian, karena hal itu lebih pantas agar kalian tidak menganggap rendah nikmat Allah yang telah dianugerahkan kepada kalian.” (Muttafaq ‘Alaihi).¹⁷

¹⁷Ibid

2.2. Teori- Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:¹⁸

1. Discrepancy Theory

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, need, atau value)* dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

2. Equity Theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu:

- a. **Input**, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. **Out comes**, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.

¹⁸Moh. As'ad, *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY,1998, h.105

- c. *Comparison persons*, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – out comes* yang dimilikinya. *Comparison Persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – out comes* dirinya dengan rasio *input – out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalkan saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besarnya gaji/upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

3. Two Factor Theory

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penelitian beliau dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

a) **Kelompok satisfiers**

yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

b) **Kelompok dissatisfiers**

ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Yang menarik dari teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karena dianggap kontroversial.

2.3. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Alex S Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹⁹

2. Sedangkan menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁰

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.²¹

a. Lingkungan kerja Fisik

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.

¹⁹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000, h.183

²⁰Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001, h. 1

²¹Ibid. h.21

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.²²

Menurut Alex Nitisemito Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan

²²Ibid. h.31

yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.²³

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.²⁴

²³Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000 h.183

²⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001, h.21

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi

panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan secukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentuikan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. **Tata Warna di Tempat Kerja**

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. **Dekorasi di Tempat Kerja**

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. **Musik di Tempat Kerja**

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11.Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun pemerintahan, dan bangsa, budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.²⁵

Beberapa pandangan dan pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli, yaitu:

1. Robbins menyatakan budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan

²⁵Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali, 2012, h.335

rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

2. Gibson merumuskan budaya organisasi adalah kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku.
3. Luthans mengemukakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.
4. Stoner mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Meskipun konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang beragam, namun terdapat kesepakatan dan kesamaan di antara para ahli budaya tersebut dalam hal mendefinisikan budaya organisasi. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a sistem of shared meaning held by members*) secara bersama-sama.

2.3.2. Sumber–Sumber Budaya Organisasi (Organization culture)

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol, budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:²⁶

1. Pengaruh umum dari luar yang luas
Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat
Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi
Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.3.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins, fungsi budaya organisasi terhadap organisasi secara umum sebagai berikut:²⁷

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain.

²⁶Ibid. h.337

²⁷Ibid. h.339

2. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu memperatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut John R. Schermerhorn dan James G. Hunt, budaya organisasi berfungsi:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, sebagai contoh adalah mempromosikan inovasi yang memburu pengembangan produk baru. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif, dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Organisasi juga berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam.

2.3.4. Ciri-ciri Budaya organisasi

Budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:²⁸

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasiakn sekitar tim-tim, ukurannya kepuasan individu.
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan, organisasi menkankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2.3.5. Tipologi Budaya Organisasi

Menurut Sonnenfeld ada 4 tipe budaya organisasi yaitu:²⁹

1. Akademi

Perusahaan suka merekrut para lulusan muda universitas, member mereka pelatihan istimewa, dan kemudian

²⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali, 2012, h.338

²⁹ Ibid. h.339

mengoperasikan mereka dalam suatu fungsi khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang lebih cermat, teliti dan mendetail dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

2. Kelap

Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

3. Tim Bisbol

Perusahaan berorientasi bagi para pengambil risiko dan innovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif. Perusahaan cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif financial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang berprestasi.

4. Benteng

Ibaratnya perusahaan condong untuk mempertahankan budaya yang sudah baik, banyak perusahaan tidak dapat dengan rapi dikategorikan dalam salah satu dari empat kategori karena mereka memiliki suatu paduan budaya atau karena perusahaan berada dalam masa peralihan.

2.3.6. Budaya Organisasi Menurut Pandangan Islam

Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Arah penerapan konsep etika atau budaya organisasi Islam, yaitu merujuk pada kewajiban-kewajiban sebuah organisasi untuk melindungi dan memberi kontribusi kepada masyarakat dimana mereka berada.

Sebuah organisasi mengemban tanggung jawab sosial dalam tiga domain: (1) pada pelaku organisasi, (2) pada lingkungan alam, dan (3) pada kesejahteraan sosial secara umum.³⁰ Menurut Abdul Manan konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (khilafah) dan keadilan (a'dalah).

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep yang pertama adalah dasar pelaksanaan segala

³⁰Jurnal Manajemen dan Bisnis, “ *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif* ”, 2011, h.154

aktivitas baik yang menyangkut ibadah berkaitan sholat, zikir, shiam, tilawat al qur'an dan sebagainya sampai muamalah termasuk etika kerja (ahlaq).Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah yang Maha Kuasa, Yang Esa, sehingga sekaligus pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang dia ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap dari eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian didalamnya. Kalau demikian halnya, manusia yang dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas, kesadaran moral yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Tuhan yang maha Kuasa. Dengan demikian konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas, tetapi juga suatu respons aktif terhadapnya.

Landasan yang kedua dalam budaya organisasi Islam adalah khalifah. Makna khalifah disini adalah pemimpin atau pengelola. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah dibumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah).

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah : 29-30 :

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَوَاتٍ ۗ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾
وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي

الْأَرْضِ خَلِيفَةً^ط قَالُوا أَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
 بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ^ط قَالَ إِنْ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

"Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu. ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS.al-baqarah :29-30)

Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi Islam adalah konsep kepemimpinan (Khalifah) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkannya di akherat.

Landasan ketiga dalam budaya organisasi Islam adalah keadilan. Keadilan disini, dipahami oleh seorang muslim ketika bekerja harus mentaati syariah Islam (hukum Allah) dan mengikuti petunjuk Rasulullah Saw, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena dalam bisnis atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau kaum kapitalis cara apapun sah-sah saja sekalipun cara batil, menzalimi orang lain yang penting keuntungan maksimal. Jadi adil

tersebut berdasarkan aturan Allah Swt. dan Sunnah Nabi Saw.³¹ Antara lain tidak boleh menipu, curang, berbohong, cinda janji dan sebagainya. Menegakan keadilan ini dinyatakan dalam Al- Qur'an sebagai salah satu sifat yang sangat ditekankan, sebagaimana firman Allah Swt. Dalam surat Al-Hadiid ayat 25 :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

“Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan.dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa. (Q.S.al-hadiid:25)

Juga dalam surat Al-Jaatsiyah : 13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.(Q.S.al-jaatsiyah:13)

³¹Ibid. h.159

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

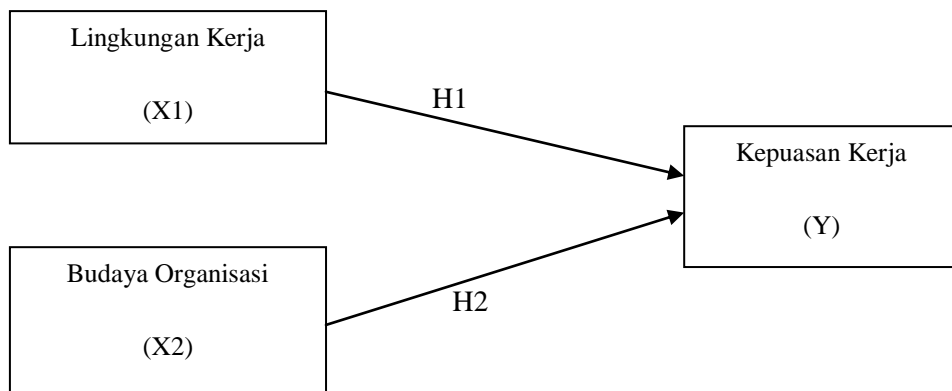
Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Febriana Dewi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan	1.Kepemimpinan(X1) 2.Kompensasi(X2) 3.Budaya Organisasi (X3) 4.Kepuasan Kerja (Y)	Dalam penelitian ini dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n- k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 1.995 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t hitung variabel kepemimpinan sebesar 1.181. Jadi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 14.822. Jadi nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 0.259. Jadi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, sehingga secara parsial variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
A.A. Ngurah Bagus (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan	1.Motivasi(X1) 2.Lingkungan Kerja (X2) 3.Kompetensi(X3) 4.Kompensasi (X4) 5.Kepuasan Kerja(Y)	Hasil penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

	Kerja		kepuasan kerja.
Ani Muttaqiyathun (2011)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	1.kompensasi(X1) 2.Lingkungan Kerja(X2) 3.Kepuasan Kerja (Y)	Berdasarkan kriteria yang didapat t tabel = 1.960, dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji t dua sisi $\alpha/2 = 0,005$ dan derajat kebebasan = 77 diperoleh t hitung > t tabel = 2.179 > 1.960 untuk variabel kompensasi sedangkan lingkungan kerja diperoleh t hitung > t tabel sebesar 6.716 > 1.960. dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
Widiya Paramita (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Bekasi	1.Lingkungan Kerja(X1) 2.Budaya Organisasi(X2) 3.Kepuasan Kerja (Y)	dengan menggunakan uji parsial terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 maka berpengaruh positif yang signifikan dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan diatas 0.05 pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN (Persero).
Putri Wahyuningsih (2012)	Pengaruh Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	1.Letak kendali diri(X1) 2.Jabatan Organisasi (X2) 3.Konflik peran (X3) 4.Budaya Organisasi(X4) 5.Kepuasan Kerja(Y)	dengan hasil uji t dapat dijelaskan nilai signifikansi sebesar 0,986 (Letak Kendali Diri), 0,420 (Jabatan Organisasi) , 0,000 (Konflik Peran) dan 0,284 (Budaya Organisasi). Berdasarkan hasil signifikansi dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Konflik Peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.5. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban teoritis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

- a. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.
- b. Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis dan Sumber Data

Dilihat dari segi bentuk dalam penelitian ada dua jenis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.³² Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.³³

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi³⁴ :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulis.³⁵ Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.³⁶ Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

³² Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, h.118.

³³ Muchammad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, Semarang: Walisongo Press, 2009, h.18.

³⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012, hlm. 91

³⁵ Umar, Husein, *Metode Riset Komunikasi Oraganisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003, h.56

³⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta, 2005, h.199

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan non medis RSI Sultan Agung Semarang.

1.2. Populasi dan Sampel

1.2.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi obyek perhatian atau kumpulan seluruh obyek yang menjadi perhatian.³⁷ Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan RSI Sultan Agung Semarang yang dapat dilihat dari tabel rekapitulasi karyawan RSI Sultan Agung Semarang sebagai berikut:

Tabel 3.1
DATA BAGIAN KARYAWAN
RSI SULTAN AGUNG SEMARANG

JENIS	BAGIAN	JUMLAH
Medis	Dokter umum, perawat, radiologi, laborat, apotek, penanggung jawab ruang, fisioterapi, gizi	652
Non Medis	Akuntansi, keuangan, mobilisasi dana, IT, litbang, humas, pramuhusada, personalia, kerohanian	127

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah keseluruhan karyawan RSI Sultan Agung Semarang adalah 779 karyawan.

³⁷ Suharyadi, Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*, Jakarta : Salemba empat, buku2, 2007, h.7

1.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan sebagian atau wakil dari populasi.³⁸ Pengambilan sampel ini menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan metode penetapan sampel dengan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Kriteria-kriteria tersebut bertujuan memberikan informasi yang maksimal.³⁹

Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel karyawan non medis karena efisiensi biaya dan waktu. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:⁴⁰

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

$$n = \frac{127}{1 + 127 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{127}{1,3175}$$

$$n = 96,39 \Rightarrow 100 \text{ sampel}$$

³⁸ Trianto, M.PD, *pengantar penelitian pendidikan bagi pengembangan profesi pendidikan tenaga kependidikan*. Jakarta: Kencana, 2010, h.256

³⁹ Suliyanto, *metode riset bisnis*. Yogyakarta: C.V ANDI, 2009, h.125

⁴⁰ <http://analisis-statistika.blogspot.com/2012/09/menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus.html> didownload 14 Desember 2014. 13.22 WIB

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi (karyawan)

e = Nilai kritis/batas ketelitian yang diinginkan (5 %)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden.

1.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode pengumpulan data adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian.⁴¹ Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Pengertian metode angket menurut Arikunto, angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang diketahui.⁴² Sedangkan menurut Sugiyono angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

⁴¹ Arikunto, Suharsimi, *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006, h. 136

⁴²Ibid. h.151

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴³ Pemberian kode pada kuesioner berpedoman pada skala likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

1.4. Variabel Operasional dan Pengukuran

Variable penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁴⁴ Dalam penelitian ini, variabel operasional dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.2
Variabel Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Jaminan sosial yang baik 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Banyaknya perhatian atau penghargaan oleh pemimpin 5. Tugas-tugasnya sesuai dengan niat / melaksanakan

⁴³ Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta, 2005, h.199

⁴⁴ Ibid. h.99

		pekerjaan dengan senang hati 6. Hubungan para pimpinan dan karyawan 7. Hubungan baik dengan rekan kerja 8. Kondisi kerja yang mendukung atau sesuai dengan harapan
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja hubungan karyawan
Budaya Organisasi	Organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan nilai yang dianut bersama oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, dimana sistem tersebut yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya	1. Penanaman nilai kedisiplinan 2. Proses sosialisasi 3. Bagian dari perusahaan/ organisasi 4. Menjaga nama baik perusahaan/ organisasi 5. Keberhasilan organisasi Merasa satu keluarga

1.5. Teknik Analisis Data

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu akan dilakukan uji data. Uji-uji tersebut adalah sebagai berikut:

1.5.1. Uji Instrumen

1.5.1.1. Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk.⁴⁵ Faktor analisis dipergunakan dalam pengujian validitas karena alat analisis ini merupakan salah satu metode statistik multivariat yang bertujuan untuk meringkas atau mengurangi data (Variabel) yang akan diperlukan dalam analisis.

Faktor analisis dapat digunakan untuk menentukan pola hubungan yang mendasari sejumlah variabel dan menentukan apakah informasi dapat diringkas dalam sejumlah faktor yang lebih kecil. Item kuisioner dapat dikatakan valid sebagai instrumen penelitian apabila menghasilkan KMO lebih dari 0,5 dan Loading Faktor (*Component Matrix*) lebih dari 0,4.

3.5.1.2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.⁴⁶ Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas Cronbach alpha (α). Suatu konstruk

⁴⁵Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2006. h.49

⁴⁶Ibid. h.41

dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha lebih dari 0.60.

1.5.2. Uji Asumsi Klasik

1.5.2.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.⁴⁷ Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Imam, cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)*, pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinearitas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

1.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.⁴⁸ Model regresi yang baik adalah

⁴⁷Ibid. Hal.91

⁴⁸Ibid. Hal.105

Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas :

- a. Melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot anatar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.5.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁴⁹ Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:⁵⁰

Hipotesis Nol (H_0) = data terdistribusi secara normal.

⁴⁹Ibid. Hal.27

⁵⁰Ibid. Hal.31

Hipotesis Alternatif (HA) = data tidak terdistribusi secara normal.

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas signifikannya $> 0,05$. Signifikan maka H_0 diterima, H_a ditolak berarti data terdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai probabilitas signifikannya $< 0,05$. Tidak signifikan maka H_0 ditolak, H_a diterima dengan data terdistribusi secara tidaknormal.

1.5.3. Uji Regresi Berganda

Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:⁵¹

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

Keterangan:

Y	=	Kepuasan kerja
a	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	koefisien standar regresi X_1, X_2
X_1	=	Lingkungan kerja
X_2	=	Budaya organisasi
e	=	Error

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS akan dilakukan analisis secara diskriptif dan pembuktian hipotesis.

1.5.4. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model

⁵¹ Suharyadi Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba empat. Buku 2, 2007, h.210

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.⁵² Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kepuasan kerja. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel
Apabila $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$, maka H1 ditolak.
Apabila $F \text{ tabel} < F \text{ hitung}$, maka H1 diterima.
- b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H1 ditolak.

1.5.5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁵³ Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y secara terpisah maupun

⁵² Imam, Ghozali, Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2006, h.84

⁵³ Ibid. h.96

bersama-sama, maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

1.5.6. 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. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.⁵⁴

⁵⁴Ibid. h.83

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden.

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang. Karena responden dalam penelitian ini adalah karyawan non medis RSI Sultan Agung Semarang, maka penyebaran kuesioner dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang yang dengan jumlah responden 100 karyawan.

4.1.1. Deskripsi Responden

Gambaran umum responden digunakan untuk mengetahui identitas reponden secara umum. Sampel penelitian ini berjumlah 100 karyawan RSI Sultan Agung Semarang yang merupakan tenaga non medis disana. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan bagian sebagai berikut :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1
jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid Pria	52	52.0	52.0	52.0
Wanita	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada tabel pembagian responden berdasarkan jenis kelaminnya, maka dapat dilihat jumlah yang hampir seimbang antara responden pria dan wanita. responden pria sebanyak 52%, sementara responden wanita sebanyak 48%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan usia

Berdasarkan dari usia responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid 20-25	24	24.0	24.0	24.0
26-30	40	40.0	40.0	64.0
31-35	14	14.0	14.0	78.0
36-40	9	9.0	9.0	87.0
41-45	8	8.0	8.0	95.0
>46	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa berdasarkan usia, responden yang mendominasi adalah responden dengan usia antara 26-30 tahun dengan prosentase 40 %, kemudian mereka yang berusia antara 20-25 tahun sebesar 24%, sedangkan yang berumur 31-35 tahun memiliki prosentase sebesar 14%, kemudian diikuti responden yang berusia 36-40 tahun memiliki prosentase 9%, sedangkan yang berusia 41-45 tahun memiliki prosentase 8% dan yang berusia lebih dari 46 tahun sebesar 5%. Dari gambaran diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan RSI Sultan Agung Semarang berusia 26-30 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Bagian

Berdasarkan dari bagian responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntansi	10	10.0	10.0	10.0
Keuangan	20	20.0	20.0	30.0
Mobilisasi dana	9	9.0	9.0	39.0
IT	7	7.0	7.0	46.0
Pemasaran	3	3.0	3.0	49.0
Humas	8	8.0	8.0	57.0
BPI	4	4.0	4.0	61.0
Personalia	7	7.0	7.0	68.0
Kerohanian	1	1.0	1.0	69.0
Driver	4	4.0	4.0	73.0
Pendidikan	6	6.0	6.0	79.0

Umum	12	12.0	12.0	91.0
Pengadaan sekertariat	4	4.0	4.0	95.0
Total	100	100.0	100.0	100.0

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yang paling banyak adalah bagian keuangan dengan presentase 20%, kemudian bagian umum sebesar 12% dan bagian akuntansi sebesar 10%.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan dari pendidikan terakhir responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	2.0	2.0	2.0
SMA	20	20.0	20.0	22.0
D3 Sederajat	40	40.0	40.0	62.0
S1 Sederajat	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah responden yang pendidikan terakhirnya D3 sebanyak 40 orang atau 40%, sedangkan S1 sebanyak 38 orang atau

38%, yang berpendidikan SMA sebanyak 20 orang atau 20%, dan yang berpendidikan SMP hanya 2 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan RSI Sultan Agung Semarang berpendidikan D3.

4.2. Analisa data

4.2.1. Analisis deskriptif variabel

Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas indikator atau item pertanyaan yang diajukan pada setiap variabel.

Nilai maksimum : 5

Nilai minimum : 1

Berdasarkan nilai rentang skala tersebut maka akan dilakukan deskripsi masing-masing variabel yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Lingkungan kerja

Tabel 4.5
Kantor ditempat saya bekerja memiliki ruangan yang luas
X1.1.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	19	19.0	19.0	22.0
4	59	59.0	59.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 3 karyawan atau 3 %, netral (3) sebanyak 19 karyawan atau 19%, setuju (4) sebanyak 59 karyawan atau 59 % dan sangat setuju (5) sebanyak 19 karyawan atau 19%. Artinya menurut karyawan RSI Sultan Agung Semarang ruang kerja yang ada di RSI Sultan Agung memiliki ruangan yang luas karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 59% atau 59 karyawan.

Tabel 4.6
Kantor ditempat saya bekerja memiliki peralatan kerja yang memadai
X1.2.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	23	23.0	23.0	24.0
4	62	62.0	62.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 23 karyawan atau 23%, setuju (4) sebanyak 62 karyawan atau 62 % dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 14%. Artinya menurut karyawan RSI Sultan Agung Semarang peralatan yang dimiliki di RSI Sultan Agung sudah memadai karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 62% atau 62 karyawan.

Tabel 4.7
Kantor ditempat saya bekerja memiliki fasilitas ibadah yang
bersih
X1.3.

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3	24	24.0	24.0	24.0
4	58	58.0	58.0	82.0
5	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 24 karyawan atau 24%, setuju (4) sebanyak 58 karyawan atau 58 % dan sangat setuju (5) sebanyak 18 karyawan atau 18%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki tempat ibadah yang bersih karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 58% atau 58 karyawan.

Tabel 4.8
Kantor ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kantin yang
bersih
X1.4.

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	30	30.0	30.0	33.0
4	51	51.0	51.0	84.0
5	16	16.0	16.0	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	30	30.0	30.0	33.0
4	51	51.0	51.0	84.0
5	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 3 karyawan atau 3 %, netral (3) sebanyak 30 karyawan atau 30%, setuju (4) sebanyak 51 karyawan atau 50 % dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 16%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki fasilitas kantin yang bersih karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 51% atau 51 karyawan.

Tabel 4.9
Kantor ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kamar mandi
yang bersih
X1.5.

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid 2	5	5.0	5.0	5.0
3	17	17.0	17.0	22.0
4	63	63.0	63.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0

X1.5.

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid 2	5	5.0	5.0	5.0
3	17	17.0	17.0	22.0
4	63	63.0	63.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 5 karyawan atau 5 %, netral (3) sebanyak 17 karyawan atau 17%, setuju (4) sebanyak 63 karyawan atau 63 % dan sangat setuju (5) sebanyak 15 karyawan atau 15%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki fasilitas kamar mandi yang bersih karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 63% atau 63 karyawan.

Tabel 4.10

Ruang kerja dikantor saya dilengkapi fasilitas penerangan yang baik
X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	22	22.0	22.0	24.0
4	47	47.0	47.0	71.0
5	29	29.0	29.0	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	22	22.0	22.0	24.0
4	47	47.0	47.0	71.0
5	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 2 %, netral (3) sebanyak 22 karyawan atau 22%, setuju (4) sebanyak 47 karyawan atau 47% dan sangat setuju (5) sebanyak 29 karyawan atau 29%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki ruang kerja dengan fasilitas penerangan yang baik karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 47% atau 47 karyawan

Tabel 4.11
Kantor dimana saya bekerja memiliki sistem peranganin atau AC yang baik. X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	26	26.0	26.0	28.0
4	52	52.0	52.0	80.0
5	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 2 %, netral (3) sebanyak 26 karyawan atau 26%, setuju (4) sebanyak 52 karyawan atau 52% dan sangat setuju (5) sebanyak 20 karyawan atau 20%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki ruang kerja dengan fasilitas perangan/AC yang baik karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 52% atau 52 karyawan.

Tabel 4.12
Kantor dimana saya bekerja memiliki tempat parkir yang luas.
X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	24	24.0	24.0	25.0
4	54	54.0	54.0	79.0
5	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 24 karyawan atau 24%, setuju (4) sebanyak 54 karyawan atau 54% dan sangat setuju (5) sebanyak 21 karyawan atau 21%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki fasilitas tempat parkir yang luas karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 54% atau 54 karyawan.

Tabel 4.13
Kerjasama antara saya dengan rekan kerja terjalin baik.
X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	23	23.0	23.0	25.0
4	50	50.0	50.0	75.0
5	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 2 %, netral (3) sebanyak 23 karyawan atau 23%, setuju (4) sebanyak 50 karyawan atau 50% dan sangat setuju (5) sebanyak 25 karyawan atau 25%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki kerja sama antara rekan kerja yang baik karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 50% atau 50 karyawan.

Tabel 4.14
Komunikasi antara saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3	16	16.0	16.0	16.0
4	65	65.0	65.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 16 karyawan atau 16%, setuju (4) sebanyak 65 karyawan atau 65% dan sangat setuju (5) sebanyak 19 karyawan atau 19%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki komunikasi antar rekan kerja yang baik karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 65% atau 65 karyawan.

Tabel 4.15
Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik.
X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	25	25.0	25.0	26.0
4	47	47.0	47.0	73.0
5	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 25 karyawan atau 25%, setuju (4) sebanyak 47 karyawan atau 47% dan sangat setuju (5) sebanyak 27 karyawan atau 27%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki hubungan dengan atasan yang baik karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 47% atau 47 karyawan.

Tabel 4.16
Kondisi kerja didalam kantor membuat saya nyaman dan aman
X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	19	19.0	19.0	20.0
4	58	58.0	58.0	78.0
5	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 19 karyawan atau 19%, setuju (4) sebanyak 58 karyawan atau 58% dan sangat setuju (5) sebanyak 22 karyawan atau 22%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memiliki fasilitas tempat parkir yang luas karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 58% atau 58 karyawan.

2. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 4.17
RSI Sultan Agung Semarang selalu menanamkan nilai-nilai
kedisiplinan yang tinggi pada semua karyawannya.
X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	28	28.0	28.0	29.0
4	62	62.0	62.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 28 karyawan atau 28%, setuju (4) sebanyak 62 karyawan atau 62% dan sangat setuju (5) sebanyak 9 karyawan atau 9%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang selalu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan yang tinggi pada semua karyawannya karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 62% atau 62 karyawan.

Tabel 4.18
RSI Sultan Agung Semarang selalu melakukan sosialisasi atau pengenalan yang menyangkut lingkungan kerja maupun pekerjaan.

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	24	24.0	24.0	26.0
4	59	59.0	59.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 2 %, netral (3) sebanyak 24 karyawan atau 24%, setuju (4) sebanyak 59 karyawan atau 59% dan sangat setuju (5) sebanyak 15 karyawan atau 15%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang selalu melakukan sosialisasi atau pengenalan yang menyangkut lingkungan kerja maupun pekerjaan yang baik karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 59% atau 59 karyawan.

Tabel 4.19
Saya merasa menjadi salah satu bagian dari RSI Sultan Agung Semarang.
X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3	29	29.0	29.0	29.0
4	55	55.0	55.0	84.0
5	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 29 karyawan atau 29%, setuju (4) sebanyak 55 karyawan atau 55% dan sangat setuju (5) sebanyak 16 karyawan atau 16%. Artinya menurut karyawan, mereka merasa menjadi salah satu bagian dari RSI Sultan Agung Semarang karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 55% atau 55 karyawan.

Tabel 4.20
Saya selalu menjaga nama baik RSI Sultan Agung Semarang.
X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	28	28.0	28.0	29.0
4	59	59.0	59.0	88.0
5	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 28 karyawan atau 28%, setuju (4) sebanyak 59 karyawan atau 59% dan sangat setuju (5) sebanyak 12 karyawan atau 12%. Artinya menurut karyawan, mereka harus selalu menjaga nama baik RSI Sultan Agung Semarang karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 59% atau 59 karyawan

Tabel 4.21
Saya selalu merasa keberhasilan dari RSI Sultan Agung
Semarang merupakan bagian dari keberhasilan saya.
X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	27	27.0	27.0	28.0
4	58	58.0	58.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.21 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1 %, netral (3) sebanyak 27 karyawan atau 27%, setuju (4) sebanyak 58 karyawan atau 58% dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 14%. Artinya menurut karyawan, keberhasilan dari RSI Sultan Agung Semarang merupakan bagian dari keberhasilan mereka karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 58% atau 58 karyawan.

Tabel 4.22
Saya merasa menjadi bagian keluarga besar di RSI Sultan Agung Semarang.
X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3	21	21.0	21.0	21.0
4	66	66.0	66.0	87.0
5	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 21 karyawan atau 21%, setuju (4) sebanyak 66 karyawan atau 66% dan sangat setuju (5) sebanyak 13 karyawan atau 13%. Artinya menurut karyawan, mereka merasa menjadi bagian keluarga besar di RSI Sultan Agung Semarang karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 66% atau 66 karyawan.

3. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.23
Balas jasa yang diberikan RSI Sultan Agung Semarang kepada
saya sudah adil dan layak.
Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
3	18	18.0	18.0	22.0
4	66	66.0	66.0	88.0
5	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.23 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 4 karyawan atau 4%, netral (3) sebanyak 18 karyawan atau 18%, setuju (4) sebanyak 66 karyawan atau 66% dan sangat setuju (5) sebanyak 12 karyawan atau 12%. Artinya menurut karyawan, balas jasa yang diberikan RSI Sultan Agung Semarang kepada karyawan sudah adil dan layak karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 66% atau 66 karyawan.

Tabel 4.24
Saya mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS dari RSI Sultan
Agung Semarang.
Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	25	25.0	25.0	27.0
4	58	58.0	58.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.24 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 2%, netral (3) sebanyak 25 karyawan atau 25%, setuju (4) sebanyak 58 karyawan atau 58% dan sangat setuju (5) sebanyak 15 karyawan atau 15%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memberikan jaminan sosial seperti BPJS karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 58% atau 58 karyawan.

Tabel 4.25
RSI Sultan Agung Semarang memberikan kesempatan promosi
jabatan kepada setiap karyawannya.
Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	24	24.0	24.0	25.0
4	55	55.0	55.0	80.0
5	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.25 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju(2) sebanyak 1karyawanatau 1%, netral (3) sebanyak 24 karyawan atau 24%, setuju (4) sebanyak 55 karyawan atau 55% dan sangat setuju (5) sebanyak 20 karyawan atau 20%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada setiap karyawannya karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 55% atau 55 karyawan.

Tabel 4.26
RSI Sultan Agung Semarang selalu memberikan perhatian dan
peghargaan atas pekerjaan saya.
Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	29	29.0	29.0	32.0
4	53	53.0	53.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.26 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 3 karyawan atau 3 %, netral (3) sebanyak 29 karyawan atau 29%, setuju (4) sebanyak 53 karyawan atau 53% dan sangat setuju (5) sebanyak 15 karyawan atau 15%. Artinya menurut karyawan, RSI Sultan Agung Semarang selalu memberikan perhatian dan peghargaan atas pekerjaan karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 53% atau 53 karyawan.

Tabel 4.27
Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan senang hati.
Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
3	24	24.0	24.0	28.0
4	62	62.0	62.0	90.0
5	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.27 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 4 karyawan atau 4%, netral (3) sebanyak 24 karyawan atau 24%, setuju (4) sebanyak 62 karyawan atau 62% dan sangat setuju (5) sebanyak 10 karyawan atau 10%. Artinya menurut karyawan, mereka selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 62% atau 62 karyawan.

Tabel 4.28
Saya merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dengan
atasan saya.
Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	27	27.0	27.0	28.0
4	58	58.0	58.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.28 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 1 karyawan atau 1%, netral (3) sebanyak 27 karyawan atau 27%, setuju (4) sebanyak 58 karyawan atau 58% dan sangat setuju (5) sebanyak 14 karyawan atau 14%. Artinya menurut karyawan, mereka merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 58% atau 58 karyawan.

Tabel 4.29
Saya merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dengan
sesama rekan kerja.
Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	23	23.0	23.0	25.0
4	50	50.0	50.0	75.0
5	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.29 di atas dapat diketahui responden yang menjawab tidak setuju (2) sebanyak 2 karyawan atau 2%, netral (3) sebanyak 23 karyawan atau 23%, setuju (4) sebanyak 50 karyawan atau 50% dan sangat setuju (5) sebanyak 25 karyawan atau 25%. Artinya menurut karyawan, mereka merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 50% atau 50 karyawan

Tabel 4.30
Kondisi kerja didalam organisasi sesuai yang saya inginkan
nyaman dan aman.
Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid 3	24	24.0	24.0	24.0
4	58	58.0	58.0	82.0
5	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui responden yang menjawab netral (3) sebanyak 24 karyawan atau 24%, setuju (4) sebanyak 58 karyawan atau 58% dan sangat setuju (5) sebanyak 18 karyawan atau 18%. Artinya menurut karyawan, Kondisi kerja didalam organisasi sesuai yang diinginkan yaitu nyaman dan aman karena memiliki penilaian setuju (4) sebesar 58% atau 58 karyawan.

4.2.2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.

4.2.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Adapun pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y). dapat dilihat pada table sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.31
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.764
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	285.435
Dr	66
Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X1.1	.603	-.215	.042
X1.2	.664	-.360	-.190
X1.3	.584	-.412	.307
X1.4	.541	.075	-.647
X1.5	.713	.033	-.199
X1.6	.532	.198	-.082
X1.7	.473	.563	.314
X1.8	.522	.631	.196
X1.9	.554	-.093	.152
X1.10	.484	-.259	.540
X1.11	.528	-.269	-.109
X1.12	.597	.273	-.136

Extraction Method:
 Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai KMO 0,746, maka variabel tersebut dikatakan valid dan loading faktor variabel lingkungan kerja $> 0,4$ maka layak untuk diuji lebih lanjut.

2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.32
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.820
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	128.110
Dr	15
Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
X2.1	.693
X2.2	.759
X2.3	.557
X2.4	.623
X2.5	.662
X2.6	.783

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 component extracted.

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai KMO 0,820, maka variabel tersebut dikatakan valid dan loading faktor variabel Budaya Organisasi $> 0,4$ maka layak untuk diuji lebih lanjut.

3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.33
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.751
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	173.871
Dr	28
Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Y.1	.645	.229	-.378
Y.2	.697	.136	-.273
Y.3	.569	.386	-.432
Y.4	.689	-.095	.081
Y.5	.679	-.571	-.032
Y.6	.569	-.603	.116
Y.7	.496	.359	.581
Y.8	.567	.275	.514

Extraction Method:

Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai KMO 0,751, maka variabel tersebut dikatakan valid dan loading faktor variabel kepuasan kerja > 0,4 maka layak untuk diuji lebih lanjut.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha lebih dari 0.60.

1. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.

Tabel 4.34
Hasil uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBased on StandardizedItems	N of Items
.806	.808	12

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Nilai cronbach's *alpa* variabel lingkungan kerja 0,808 dengan demikian indikator variabel lingkungan kerja terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu.

2. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Tabel 4.35
Hasil uji ReliabilitasBudaya Organisasi
ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBased on StandardizedItems	N of Items
.765	.768	6

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Nilai *cronbach's alpa* variabel lingkungan kerja 0,768 dengan demikian indikator variabel budaya organisasi terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu.

3. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.36
Hasil uji ReliabilitasKepuasan Kerja
ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBased on StandardizedItems	N of Items
.764	.765	8

Nilai *cronbach's alpha* variable kepuasan kerja 0,765 dengan demikian indikator variabel kepuasan kerja terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu.

4.3. Teknik Analisis Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji persyaratan model analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari Multikolonieritas, Heteroskedastisitas dan Normalitas

4.3.1.1. Uji Multikolonieritas

Pengujian Multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi korelasi yang kuat atau terjadi masalah Multikolonieritas. Untuk melihat terjadi atau tidaknya Multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan VIF, yaitu apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Hasil nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.341	1.809		-.189	.851		
Lingkungan Kerja	.454	.043	.642	10.550	.000	.674	1.483
Budaya Organisasi	.425	.079	.327	5.380	.000	.674	1.483

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan dari nilai *tolerance* dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terjadi Multikolonieritas.

4.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas

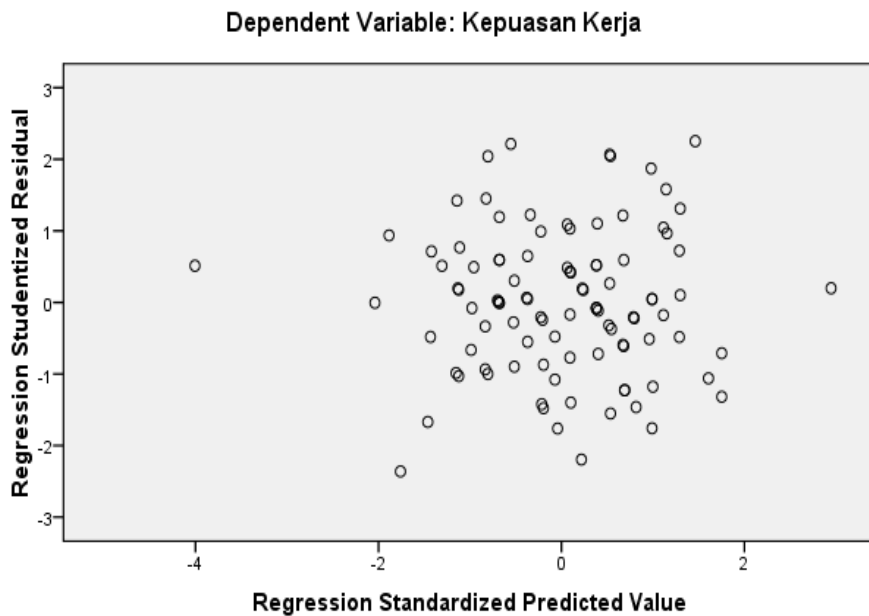
Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik menghendaki tidak terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik Scatterplot. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik 4.1
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk dipakai memprediksi variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan masukan variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2).

4.3.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi Normalitas data dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38
Hasil uji Normalitas
One-SampleKolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	47.35	23.12	31.01
	Std. Deviation	4.772	2.599	3.380
MostExtremeDifferences	Absolute	.135	.107	.085
	Positive	.079	.107	.085
	Negative	-.135	-.103	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.352	1.068	.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052	.204	.462
a. Test distributionis Normal.				

Sumber : data primer yang diolah, 2012

Dari tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai K-S untuk variable lingkungan kerja 1.352 dengan probabilitas signifikansi 0,052 dan nilainya jauh lebih besar dari $\alpha=0,05$.

2. Nilai K-S untuk variable budaya organsasi 1.068 dengan probabilitas signifikansi 0,204 dan nilainya jauh lebih besar dari $\alpha=0,05$.
3. Nilai K-S untuk variable kepuasan kerja karyawan 0.852 dengan probabilitas signifikansi 0,462 dan nilainya jauh lebih besar dari $\alpha=0,05$.

4.4. Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini digunakan teknik Analisis Regresi Berganda, dimana analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang. Berdasarkan dari analisa dengan program SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.39
Hasil Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.341	1.809		-.189	.851
	Lingkungan Kerja	.454	.043	.642	10.550	.000
	Budaya Organisasi	.425	.079	.327	5.380	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dan budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang sebagai berikut:

$$Y = - 341 + 0,454X_1 + 0,425X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas terlihat bahwa koefisien regresi kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai positif artinya apabila nilai variabel X naik maka nilai variabel Y akan mengikuti naik dan sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat yang paling mendominasi atau lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah lingkungan kerja (X_1) = 0,454 dan budaya organisasi (X_2) = 0,425.

4.5. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel Independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.40
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.477	2	428.739	152.050	.000 ^a
	Residual	273.513	97	2.820		
	Total	1130.990	99			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

a *Level of significance* $\alpha = 5\%$ (0,05), $df = 100-3-1 = 96$, sehingga akan diperoleh $F_{tabel} = 2,70$

b Ho diterima apabila $F_{hitung} < 2,70$

Ha diterima apabila $F_{hitung} > 2,70$

Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 152,050 berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}(2,70)$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

4.6. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang secara parsial. Syarat

penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai sig. $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan apabila sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Berikut adalah hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS 16 pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t.

Tabel 4.41
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.341	1.809		-.189	.851
Lingkungan Kerja	.454	.043	.642	10.550	.000
Budaya Organisasi	.425	.079	.327	5.380	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan dari hasil uji t yang didapat, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Nilai uji t antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 10.550 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji t yang lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

Nilai β dalam unstandardized coefficient variabel lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,454, yang artinya

jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1% maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 45,4%.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Nilai uji t antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 5.380 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji t yang lebih kecil ($<$) dari $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan diterimanya hipotesis yang budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

Nilai β dalam unstandardized coefficient variabel budaya organisasi menunjukkan angka sebesar 0,425, yang artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan 1% maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 42,5%.

4.7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya kemampuan lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 4.42
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.753	1.679

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,753, hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang adalah sebesar 75,3%, sementara 24,7% (100% - 75,3%) kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja dan budaya organisasi.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 1, penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, terbukti nilai uji t antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 10,550 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji t yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini mendukung studi yang dilakukan oleh Ani Muttaqiyathun yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya.

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang. Oleh sebab itu RSI Sultan Agung Semarang perlu meningkatkan lagi pendukung variabel lingkungan kerja antara lain menambah dan memperbaiki fasilitas-fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan agar karyawan dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja ataupun atasnya.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2, penelitian ini diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, terbukti nilai uji t antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 5.380 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji t yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini mendukung studi yang dilakukan oleh Putri Wahyuningsih yang menyatakan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja auditor internal.

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, oleh sebab itu RSI Sultan Agung Semarang hendaknya melakukan sosialisasi yang menyangkut

lingkungan kerja ataupun pekerjaan, serta harus menanamkan pada diri setiap karyawannya, bahwa RSI Sultan Agung Semarang dan para karyawannya merupakan keluarga besar sehingga tercipta budaya organisasi yang baik.

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang, hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

5.2. Saran

1. Bagi RSI Sultan Agung

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan lagi pendukung variabel lingkungan kerja antara lain menambah dan memperbaiki fasilitas-fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap

karyawan agar karyawan dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya ataupun pimpinannya.

Variabel budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang oleh sebab itu organisasi perlu meningkatkan kedisiplinan pada pegawainya, RSI Sultan Agung Semarang hendaknya melakukan sosialisasi yang menyangkut lingkungan kerja ataupun pekerjaan, serta RSI Sultan Agung Semarang harus menanamkan pada diri setiap karyawannya bahwa organisai dan para karyawan merupakan keluarga besar sehingga tercipta budaya organisasi yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Saran bagi penelitian berikutnya, karena penelitian ini hanya menggunakan dua variabel maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan, penelitian ini hanya memfokuskan pada 2 variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian ini hanya menyoroti masalah yang mungkin dihasilkan oleh kedua variabel tersebut. Selain itu penelitian ini juga menggunakan jumlah sampel yang minimal.

1.4. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, sang pemberi nikmat, rahmat serta hidayah yang tiada terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan, pembahasan dan penyajian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dalam segi bahasa, penulisan, penyajian, sistematika maupun analisisnya. Oleh karena itu, saran yang konstruktif dan kritik yang edukatif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan dan kemanfaatan bersama.

Akhirnya, dengan memanjatkan doa kehadiran Allah SWT, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan dan menambah khazanah keilmuan kita semua khususnya keilmuan ekonomi Islam dalam berorganisasi di dalam perusahaan.

Aaamin Ya Robbal 'Alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Bina Aksara.Yogyakarta.
- As'ad, Moh, 1998. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bagus, Anak Agung Ngurah. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 (Agustus),p.173-184.
- Dewi, Febrina Yulharsari. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal*, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Fauzi, Muchammad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*. Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jurnal Manajemen dan Bisnis. 2011. " *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*".
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen SumberDayaManusia*. Jakarta.BPFE.

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali.
- Muttaqiyathun, Ani Chaisunah, 2010. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)”. *Jurnal*, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Paramita, Widya. 2013. “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero Cabang Bekasi)”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4, No. 2, p.257-275.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung :Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. 2007. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Buku 2. Jakarta : Salemba empat.
- Suliyanto. 2009. *metode riset bisnis*. Yogyakarta: C.V ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Kencana.
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Trianto, M.PD. 2010. *pengantar penelitian pendidikan bagi pengembangan profesi pendidikan tenaga kependidikan*. Jakarta.Kencana.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta.PT Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuningsih, Putri. 2012. “Pengaruh Letak Kendali Diri, Jabatan Organisasi, Konflik Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal*, STIE Perbanas Surabaya, Surabaya.

<http://analisis-statistika.blogspot.com/2012/09/menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus.html>. (didownload pada tanggal 14 Desember 2014).

http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. (didownload pada tanggal 12 Desember 2014).

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>. (didownload pada tanggal 12 Desember 2014).

<http://smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html>.(didownload pada tanggal 12 Desember 2014).

<http://www.rsisultanagung.co.id>. (didownload pada tanggal 12 Desember 2014).

Hal : Pengajuan Pengisian
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu karyawan
RSI Sultan Agung Semarang
di Semarang

Dengan hormat,

Saya Yoky Suryo Prayogo, saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi sebagai tugas akhir pada Program Sarjana (S1) Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang. Kami mohon bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang”**. Kuesioner ini tidak dimaksudkan untuk hal – hal lain selain penelitian skripsi.

Demikian, Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Semarang,

Hormat Saya,

Yoky Suryo Prayogo

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur :

Bagian :

Pendidikan SD D3 dan sederajat
 SMP S1 dan sederajat
 SMA S2 dan sederajat

No HP :

PETUNJUK PENGISIAN

Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan berikut dapat digunakan untuk menjelaskan“ Pengaruh lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang “. Anda dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1

Tidak Setuju (TS) Nilai 2

Netral (N) Nilai 3

Setuju (S) Nilai 4

Sangat Setuju (SS) Nilai 5

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kantor ditempat saya bekerja memiliki ruangan yang luas.					
2	Kantor ditempat saya bekerja memiliki peralatan kerja yang memadai.					
3	Kantor ditempat saya bekerja memiliki fasilitas ibadah yang bersih.					
4	Kantor ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kantin yang bersih.					
5	Kantor ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kamar mandi yang bersih.					
6	Ruang kerja dikantor saya dilengkapi fasilitas penerangan yang baik.					
7	Kantor dimana saya bekerja memiliki sistem peranganin atau AC yang baik.					
8	Kantor dimana saya bekerja memiliki tempat parkir yang luas.					
9	Kerjasama antara saya dengan rekan kerja terjalin baik.					
10	Komunikasi antara saya dengan rekan kerja terjalin baik.					
11	Hubungan saya dengan atasan terjalin baik.					
12	Kondisi kerja didalam kantor membuat saya nyaman dan aman.					

BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	RSI Sultan Agung Semarang selalu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan yang tinggi pada semua karyawannya.					
2	RSI Sultan Agung Semarang selalu melakukan sosialisasi atau pengenalan yang menyangkut lingkungan kerja maupun pekerjaan.					
3	Saya merasa menjadi salah satu bagian dari RSI Sultan Agung Semarang.					
4	Saya selalu menjaga nama baik RSI Sultan Agung Semarang.					
5	Saya selalu merasa keberhasilan dari RSI Sultan Agung Semarang merupakan bagian dari keberhasilan saya.					
6	Saya merasa menjadi bagian keluarga besar di RSI Sultan Agung Semarang.					

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Balas jasa yang diberikan RSI Sultan Agung Semarang kepada saya sudah adil dan layak.					
2	Saya mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS dari RSI Sultan Agung Semarang.					
3	RSI Sultan Agung Semarang memberikan kesempatan promosi jabatan kepada setiap karyawannya.					
4	RSI Sultan Agung Semarang selalu memberikan perhatian dan penghargaan atas pekerjaan saya.					
5	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan senang hati.					
6	Saya merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.					
7	Saya merasa senang karena memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.					
8	Kondisi kerja didalam organisasi sesuai yang saya inginkan nyaman dan aman.					

L

TABULASI DATA RESPONDEN			
Jenis Kelamin	Usia	Bagian	Pendidikan terakhir
Pria	26-30	Pengadaan	SMA
Pria	>46	Pengadaan	SMP
Pria	36-40	Pengadaan	SMA
Pria	20-25	Humas	D3
Pria	41-45	Pengadaan	SMA
Pria	>46	Mobilisasi Dana	D3
Wanita	31-35	Mobilisasi Dana	S1
Wanita	20-25	Mobilisasi Dana	S1
Pria	36-40	BPI	S1
Wanita	41-45	BPI	S1
Wanita	20-25	BPI	S1
Pria	26-30	Pemasaran	D3
Pria	>46	BPI	D3
Wanita	26-30	Pendidikan	S1
Wanita	31-35	Pendidikan	S1
Wanita	>46	Pendidikan	S1
Pria	41-45	Personalia	S1
Wanita	31-35	Personalia	S1
Pria	41-45	Personalia	S1
Wanita	>46	Personalia	SMA
Pria	26-30	Humas	D3
Pria	26-30	Personalia	D3
Pria	26-30	Personalia	SMA
Pria	26-30	Personalia	S1
Pria	36-40	Pendidikan	D3
Pria	20-25	Umum	SMA
Pria	26-30	Umum	SMA
Pria	26-30	Umum	SMA
Pria	26-30	Umum	SMA
Wanita	26-30	Umum	SMA
Pria	41-45	Umum	SMA
Wanita	36-40	Driver	SMA
Wanita	41-45	Driver	S1
Wanita	41-45	Driver	S1
Wanita	31-35	Driver	S1
Pria	26-30	Mobilisasi Dana	S1
Wanita	26-30	Mobilisasi Dana	D3
Pria	36-40	Mobilisasi Dana	SMP
Pria	26-30	Mobilisasi Dana	D3

Wanita	26-30	Mobilisasi Dana	S1
Wanita	26-30	Mobilisasi Dana	S1
Pria	26-30	IT	D3
Pria	31-35	IT	D3
Pria	20-25	IT	D3
Pria	20-25	IT	S1
Pria	31-35	IT	S1
Pria	26-30	IT	S1
Wanita	31-35	Humas	S1
Pria	20-25	Humas	S1
Pria	26-30	Pemasaran	S1
Wanita	31-35	Humas	S1
Pria	26-30	Umum	SMA
Pria	20-25	Umum	SMA
Pria	26-30	IT	SMA
Pria	26-30	Humas	SMA
Pria	26-30	Pemasaran	SMA
Wanita	20-25	Humas	SMA
Wanita	31-35	Humas	S1
Pria	26-30	Umum	SMA
Pria	20-25	Akuntansi	S1
Pria	20-25	Akuntansi	S1
Wanita	26-30	Akuntansi	S1
Wanita	20-25	Akuntansi	S1
Pria	20-25	Akuntansi	D3
Pria	31-35	Akuntansi	D3
Wanita	26-30	Akuntansi	S1
Wanita	26-30	Akuntansi	D3
Wanita	36-40	Keuangan	D3
Pria	20-25	Keuangan	S1
Wanita	26-30	Keuangan	D3
Wanita	26-30	Keuangan	D3
Pria	31-35	Keuangan	D3
Wanita	26-30	Keuangan	D3
Wanita	20-25	Keuangan	D3
Pria	26-30	Keuangan	D3
Wanita	31-35	Keuangan	D3
Wanita	26-30	Keuangan	D3
Wanita	36-40	Keuangan	D3
Wanita	20-25	Keuangan	D3
Wanita	26-30	Keuangan	D3
Pria	26-30	Keuangan	D3
Pria	20-25	Keuangan	D3
Wanita	26-30	Keuangan	D3
Wanita	31-35	Keuangan	D3

Wanita	20-25	Pendidikan	S1
Wanita	26-30	Pendidikan	D3
Wanita	20-25	Keuangan	D3
Wanita	31-35	Keuangan	D3
Pria	20-25	Keuangan	S1
Pria	26-30	Umum	SMA
Pria	36-40	Umum	S1
Pria	41-45	Kerohanian	S1
Wanita	26-30	Akuntansi	D3
Pria	36-40	Akuntansi	S1
Wanita	26-30	Umum	S1
Wanita	20-25	Sekretaritan	D3
Wanita	20-25	Sekretaritan	D3
Wanita	20-25	Sekretaritan	D3
Wanita	26-30	Sekretaritan	D3
Wanita	20-25	Sekretaritan	D3

LINGKUNGAN KERJA

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1	RATA2
4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	50	4
5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	43	4
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	47	4
3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	49	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	49	4
5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	53	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38	3
4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	50	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4
5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	50	4
5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	53	4
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	29	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	37	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	43	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	50	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	4
4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	50	4
4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	44	4
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	46	4

4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	47	4
4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	49	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	42	4
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	56	5
3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	39	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	46	4
5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	52	4
4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	46	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	43	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	56	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56	5
3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	49	4
3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	42	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54	5
3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	40	3
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54	5
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	42	4
5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	46	4
4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	47	4
3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	49	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	53	4
5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	46	4

4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	45	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	53	4

BUDAYA ORGANISASI							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	RATA2
3	4	5	2	3	4	21	4
4	3	3	4	4	4	22	4
5	5	4	5	5	5	29	5
3	3	4	3	3	3	19	3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	5	4	4	4	25	4
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	3	4	4	4	22	4
4	5	5	5	4	5	28	5
4	3	3	3	3	3	19	3
5	4	4	4	4	4	25	4
4	3	4	4	4	3	22	4
4	5	4	4	4	4	25	4
4	4	5	5	4	4	26	4
2	2	3	3	2	3	15	3
3	3	4	3	3	4	20	3
4	4	3	4	3	4	22	4
4	5	3	3	3	3	21	4
4	4	3	4	4	4	23	4
4	4	4	3	4	3	22	4
4	2	3	4	3	4	20	3

3	4	4	4	4	3	22	4
5	5	5	5	5	5	30	5
4	3	3	3	3	3	19	3
4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	4	3	4	22	4
5	5	4	5	4	5	28	5
3	3	3	3	4	3	19	3
4	4	4	4	5	4	25	4
3	4	4	3	4	3	21	4
4	4	3	4	4	5	24	4
4	5	4	4	4	4	25	4
4	4	5	5	4	4	26	4
3	3	3	4	3	3	19	3
4	4	3	4	4	4	23	4
4	3	3	3	4	5	22	4
3	4	4	4	4	4	23	4
4	3	4	3	4	4	22	4
4	3	4	3	4	4	22	4
3	3	3	4	3	4	20	3
3	4	4	3	3	3	20	3

3	3	4	3	3	3	19	3
4	3	4	3	4	4	22	4
4	4	5	4	4	4	25	4
4	4	3	4	3	4	22	4
4	4	4	3	4	4	23	4
4	5	5	5	4	5	28	5
4	3	3	3	3	3	19	3
5	4	4	4	4	4	25	4
4	4	3	3	5	4	23	4
4	4	3	3	4	4	22	4
4	5	4	3	4	5	25	4
3	5	3	4	5	5	25	4
4	4	4	3	4	4	23	4
3	3	4	4	3	3	20	3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	5	4	4	25	4
4	4	5	4	4	5	26	4
4	4	4	5	3	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	3	4	23	4
4	4	5	4	4	4	25	4

4	4	4	3	3	4	22	4
3	3	3	3	4	3	19	3
4	5	4	4	4	4	25	4
4	4	4	4	5	4	25	4
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	3	5	4	4	23	4
3	3	5	4	3	3	21	4
4	4	3	4	4	4	23	4
3	4	3	4	4	4	22	4
4	4	4	4	5	4	25	4
4	5	5	4	3	5	26	4
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	5	4	5	4	27	5
4	4	5	4	5	4	26	4
3	4	3	4	4	4	22	4
4	3	4	4	3	4	22	4
4	3	4	3	4	4	22	4
4	4	4	4	5	4	25	4
3	4	4	4	4	4	23	4
5	5	5	3	3	5	26	4
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	4	5	4	24	4

3	4	3	3	4	4	21	4
3	4	4	4	3	4	22	4
4	3	3	4	3	3	20	3
3	4	4	3	3	4	21	4
4	3	3	5	4	4	23	4
4	4	4	3	3	3	21	4
4	5	4	4	5	4	26	4
3	4	4	4	4	3	22	4
3	3	4	4	4	4	22	4
3	4	3	4	4	3	21	4
4	3	4	4	4	4	23	4
5	4	4	4	5	4	26	4

KEPUASAN KERJA KARYAWAN									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y	RATA2
2	2	4	5	4	3	5	4	29	4
3	3	3	3	4	4	4	4	28	4
4	4	4	4	3	5	4	5	33	4
4	4	3	4	4	3	5	5	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	5	5	4	4	5	5	37	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	3	4	4	4	4	31	4
4	5	5	4	4	4	4	4	34	4
3	3	4	3	3	3	3	3	25	3
4	4	4	4	5	4	3	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	5	4	4	4	4	4	34	4
4	4	4	4	4	4	5	5	34	4
2	3	3	2	2	2	3	3	20	3
4	4	4	3	3	3	4	4	29	4
2	2	3	3	2	3	4	3	22	3
4	3	4	4	4	3	3	3	28	4
4	4	5	4	4	4	5	4	34	4
3	3	4	4	4	4	4	4	30	4
4	5	4	2	2	3	4	4	28	4
4	4	4	4	4	4	3	3	30	4
4	4	4	4	4	5	4	4	33	4
5	4	4	4	4	3	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	4	4	4	3	3	4	29	4
5	4	5	5	4	4	5	4	36	5
4	3	2	3	3	4	4	4	27	3
4	4	5	4	4	5	5	5	36	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	5	5	4	4	5	4	36	5
4	4	5	4	4	4	2	4	31	4
4	5	3	4	4	4	5	5	34	4
4	3	4	4	4	3	3	4	29	4
3	3	4	2	2	4	3	3	24	3
4	4	4	3	4	4	3	4	30	4
5	4	4	4	4	4	3	4	32	4
4	4	4	3	3	4	4	3	29	4
4	4	5	4	4	4	4	4	33	4
3	3	3	3	4	3	4	3	26	3
4	3	4	3	3	3	4	4	28	4

3	4	3	4	3	3	4	5	29	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	5	5	4	4	5	5	37	5
3	4	4	3	4	3	4	4	29	4
3	4	3	4	4	4	4	3	29	4
4	5	5	4	4	4	4	3	33	4
3	3	4	3	4	3	4	4	28	4
4	4	4	4	5	4	5	4	34	4
3	3	3	3	3	5	4	4	28	4
5	4	3	3	4	4	4	4	31	4
4	5	4	4	4	4	5	4	34	4
3	5	3	4	5	5	3	4	32	4
4	4	4	3	4	4	4	3	30	4
3	3	4	4	3	3	3	3	26	3
5	5	5	5	5	4	5	5	39	5
3	4	4	3	4	4	4	5	31	4
4	4	4	5	4	4	5	4	34	4
4	5	5	4	4	4	4	5	35	4
4	4	4	5	3	3	5	4	32	4
4	4	4	4	4	4	2	3	29	4
5	4	4	5	4	4	5	5	36	5
3	4	3	3	3	3	3	4	26	3
4	4	5	5	4	4	5	4	35	4
4	4	4	3	3	3	3	3	27	3
2	3	3	5	4	4	3	3	27	3
4	3	3	3	3	4	4	4	28	4
4	4	4	3	5	5	5	3	33	4
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	3	5	4	4	4	4	32	4
4	3	5	4	3	3	4	4	30	4
5	4	3	4	4	4	4	4	32	4
5	4	3	4	4	4	3	4	31	4
4	4	4	4	5	5	4	3	33	4
5	5	5	3	3	3	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4
4	4	3	4	3	5	4	4	31	4
4	4	5	5	5	5	4	5	37	5
3	4	3	4	4	4	4	5	31	4
4	3	4	3	3	3	4	4	28	4
4	3	4	4	4	4	4	3	30	4
4	4	4	5	5	5	3	3	33	4
3	4	3	4	4	4	3	4	29	4
4	5	5	4	3	3	4	4	32	4
4	4	4	3	4	4	4	3	30	4
3	3	4	3	3	5	5	5	31	4

3	4	3	3	4	4	4	3	28	4
4	4	4	4	3	3	5	3	30	4
4	3	3	4	3	3	4	4	28	4
4	4	4	4	3	3	3	5	30	4
4	3	3	3	4	4	5	4	30	4
4	4	4	4	3	3	3	3	28	4
4	5	4	4	5	5	3	5	35	4
4	3	4	3	3	4	3	3	27	3
4	3	4	3	4	4	3	4	29	4
4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
4	3	4	3	4	4	4	4	30	4
5	4	5	4	4	5	5	4	36	5

Data responden

Jenis Kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	52	52.0	52.0	52.0
Wanita	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Umur

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	24	24.0	24.0	24.0
26-30	40	40.0	40.0	64.0
31-35	14	14.0	14.0	78.0
36-40	9	9.0	9.0	87.0
41-45	8	8.0	8.0	95.0
>46	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	2	2.0	2.0	2.0
SMA	20	20.0	20.0	22.0
D3 Sederajat	40	40.0	40.0	62.0
S1 Sederajat	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Bagian

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Akuntansi	10	10.0	10.0	10.0
Keuangan	20	20.0	20.0	30.0
Mobilisasi dana	9	9.0	9.0	39.0
IT	7	7.0	7.0	46.0
Pemasaran	3	3.0	3.0	49.0
humas	8	8.0	8.0	57.0
BPI	4	4.0	4.0	61.0
Personalia	7	7.0	7.0	68.0
Kerohanian	1	1.0	1.0	69.0
Driver	4	4.0	4.0	73.0
Pendidikan	6	6.0	6.0	79.0
Umum	12	12.0	12.0	91.0
Pengadaan sekertariat	4	4.0	4.0	95.0
	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel

Lingkungan kerja (X_1)

X1.1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	19	19.0	19.0	22.0
4	59	59.0	59.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	23	23.0	23.0	24.0
4	62	62.0	62.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	19	19.0	19.0	22.0
4	59	59.0	59.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	24.0	24.0	24.0
4	58	58.0	58.0	82.0
5	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	30	30.0	30.0	33.0
4	51	51.0	51.0	84.0
5	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.0	5.0	5.0
3	17	17.0	17.0	22.0
4	63	63.0	63.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	22	22.0	22.0	24.0
4	47	47.0	47.0	71.0
5	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	26	26.0	26.0	28.0
4	52	52.0	52.0	80.0
5	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	24	24.0	24.0	25.0
4	54	54.0	54.0	79.0
5	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	23	23.0	23.0	25.0
4	50	50.0	50.0	75.0
5	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.10

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	16.0	16.0	16.0
4	65	65.0	65.0	81.0
5	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.11

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	25	25.0	25.0	26.0
4	47	47.0	47.0	73.0
5	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.12

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	19	19.0	19.0	20.0
4	58	58.0	58.0	78.0
5	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Budaya organisasi (X₂)**X2.1**

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	28	28.0	28.0	29.0
4	62	62.0	62.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	24	24.0	24.0	26.0
4	59	59.0	59.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	29	29.0	29.0	29.0
4	55	55.0	55.0	84.0
5	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	28	28.0	28.0	29.0
4	59	59.0	59.0	88.0
5	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	27	27.0	27.0	28.0
4	58	58.0	58.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	21	21.0	21.0	21.0
4	66	66.0	66.0	87.0
5	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kepuasan kerja karyawan (Y)**Y.1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
3	18	18.0	18.0	22.0
4	66	66.0	66.0	88.0
5	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	25	25.0	25.0	27.0
4	58	58.0	58.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	24	24.0	24.0	25.0
4	55	55.0	55.0	80.0
5	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.0	3.0	3.0
3	29	29.0	29.0	32.0
4	53	53.0	53.0	85.0
5	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
3	24	24.0	24.0	28.0
4	62	62.0	62.0	90.0
5	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.0	1.0	1.0
3	27	27.0	27.0	28.0
4	58	58.0	58.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
3	23	23.0	23.0	25.0
4	50	50.0	50.0	75.0
5	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	24.0	24.0	24.0
4	58	58.0	58.0	82.0
5	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Uji Validitas

Lingkungan kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.764
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	285.435
	Dr	66
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X1.1	.603	-.215	.042
X1.2	.664	-.360	-.190
X1.3	.584	-.412	.307
X1.4	.541	.075	-.647
X1.5	.713	.033	-.199
X1.6	.532	.198	-.082
X1.7	.473	.563	.314
X1.8	.522	.631	.196
X1.9	.554	-.093	.152
X1.10	.484	-.259	.540
X1.11	.528	-.269	-.109
X1.12	.597	.273	-.136

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Budaya Organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	128.110
	Dr	15
	Sig.	.000

**Component
Matrix^a**

	Component
	1
X2.1	.693
X2.2	.759
X2.3	.557
X2.4	.623
X2.5	.662
X2.6	.783

Extraction

Method: Principal

Component

Analysis.

a. 1 components
extracted.

Kepuasan kerja karyawan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	173.871
	Dr	28
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Y.1	.645	.229	-.378
Y.2	.697	.136	-.273
Y.3	.569	.386	-.432
Y.4	.689	-.095	.081
Y.5	.679	-.571	-.032
Y.6	.569	-.603	.116
Y.7	.496	.359	.581
Y.8	.567	.275	.514

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Uji Reliabilitas

Lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.806	.808	12

Budaya organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.768	6

Kepuasan kerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.765	8

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.341	1.809		-.189	.851		
Lingkungan Kerja	.454	.043	.642	10.550	.000	.674	1.483
Budaya Organisasi	.425	.079	.327	5.380	.000	.674	1.483

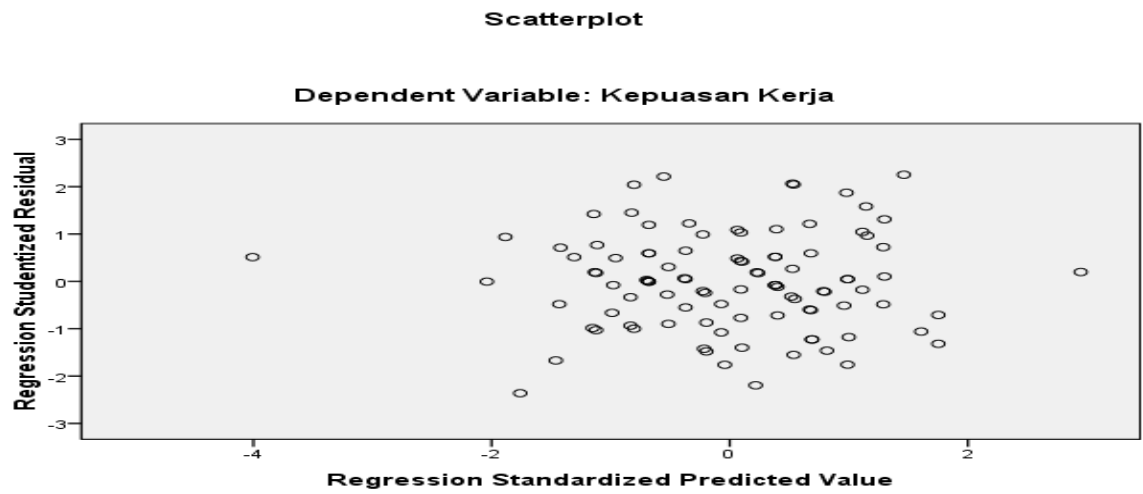
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficient Correlations^a

Model		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
1	Correlations	1.000	-.571
		-.571	1.000
1	Covariances	.006	-.002
		-.002	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heterosekedastisitas



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	47.35	23.12	31.01
	Std. Deviation	4.772	2.599	3.380
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.107	.085
	Positive	.079	.107	.085
	Negative	-.135	-.103	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.352	1.068	.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052	.204	.462
a. Test distribution is Normal.				

Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.753	1.679

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	857.477	2	428.739	152.050	.000 ^a
	Residual	273.513	97	2.820		
	Total	1130.990	99			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.341	1.809		-.189	.851
	Lingkungan Kerja	.454	.043	.642	10.550	.000
	Budaya Organisasi	.425	.079	.327	5.380	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F (F Tabel)

UNTUK 5 %

v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang						
	1	2	3	4	5	6	7
1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,16	233,99	236,77
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,49
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,67
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,04
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,95
6	5,99	5,14	4,78	4,53	4,39	4,28	4,53
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	4,12
8	5,32	4,48	4,07	3,84	3,69	3,58	3,84
9	5,12	4,28	3,86	3,63	3,48	3,37	3,66
10	4,96	4,10	3,71	3,46	3,33	3,22	3,71
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,59
12	4,76	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	3,49
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	3,41
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	3,34
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	3,29
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	3,24
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	3,20
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	3,16
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	3,13
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	3,10
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	3,05
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	3,01
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,98
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	3,35
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,95
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	3,32
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,90
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	3,28
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,87
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	3,23
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,83
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	3,22
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,82
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	3,20
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,80
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	3,18
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,78
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	3,17
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,77
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	3,16
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,77
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	3,16
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,76
60	4,00	3,15	2,78	2,53	2,37	2,25	3,15
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,75
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	3,14
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,74
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	3,13
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,74
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	3,12
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,73
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	3,12
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,72
80	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	3,11
83	3,96	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,71
88	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	3,10
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,70
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	3,09
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,70
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	3,09
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,70
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	3,09
116	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,68
126	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	3,07

Sumber : Statistika Untuk Penelitian, Sugiyono (2000 : 298)



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG

Jl. Raya Kaligawe Km 4 PO Box 1235 Telp. (024) 6580019 (5 saluran) Fax. (024) 6581928
Website: www.rsisultanagung.co.id Email : rs@rsisultanagung.co.id
SEMARANG

Bismillahirrahmanirrahiim

Nomor : 2763 /B/RSI-SA/XII/2014
Lamp :
Hal : **Permohonan Ijin Pra Riset**

Semarang, 23 Shafar 1436 H
16 Desember 2014 M

Kepada Yth
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
IAIN WALISONGO
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai didalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, Amin.

Menjawab surat saudara nomor : In.06.6/D1/TL.00/2855/2014, perihal Permohonan Ijin Pra Riset di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk kepentingan Penyusunan Skripsi, dengan ini kami sampaikan bahwa RSI Sultan Agung dapat menerima :

Nama : YOKY SURYO PRAYOGO
NIM : 112411076/VII/S.1
Jenjang : S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Tema/Judul : **"Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang"**

Adapun ketentuan di RSI Sultan Agung :

- * Mentaati peraturan di RSI Sultan Agung
- * Mempresentasikan dan memberikan hasil penelitian untuk kepentingan RSI Sultan Agung
- * Membayar biaya administrasi/tarip sesuai dengan yang telah ditetapkan

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billahittaufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

RSI SULTAN AGUNG SEMARANG

Dr. Hj. Ken Wirastuti, M. Kes, Sp. S, KIC
Direktur Pendidikan

Tembusan:
1. Manajer SDI



RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG

BIDANG PENELITIAN & PENGEMBANGAN

Jl. Raya Kaligawe Km 4 PO Box 1235 Telp. (024) 6580019 (5 saluran) Fax. (024) 6581928

Website: www.rsisultanagung.co.id Email : rs@rsisultanagung.co.id

SEMARANG

Bismillahirrahmanirrahim

FORMAT KEGIATAN : SURVEY, UJI VALIDITAS, PENGAMBILAN DATA, PENELITIAN

NO : 2763/B/RSI-SA/XII/2014

NAMA : YOKY SURYO PRAYOGO

NIM : 112411076/VII/S.1

INSTANSI : S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

JUDUL : "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang"

NO	TANGGAL	UNIT	KEGIATAN	SARAN / MASUKAN PENJAB	TTD & NAMA PENJAB
1	16/01 - 15	Personalia	Minta Data absensi, Turn over karyawan		<i>[Signature]</i> Titi H.
2	"	Akuntansi	wawancara		<i>[Signature]</i> Y. 2015
3	17/12 - 15	MobDun	"		<i>[Signature]</i> H.
4	20/03 - 15	Akuntansi Semua unit	Menyebarkan kuesioner		<i>[Signature]</i> H.
5	29/03 - 15	Semua unit	Mengambil kuesioner		<i>[Signature]</i> H.

Semarang, 2014

Mengetahui,
Kabag Penelitian dan Pengembangan

Mahasiswa



(Kurmia Yuli Astanti, SKep, Ns.)

()