

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Abankirenk Yogyakarta

Andini Aulia Tasya<sup>1</sup>, Alvionita<sup>2</sup>, Naurah Amirah Suben<sup>3</sup>

Universitas Pembangunan Jaya

Email : [Andini.auliatasya@student.upj.ac.id](mailto:Andini.auliatasya@student.upj.ac.id)<sup>1</sup>, [Alvionita.2021@student.upj.ac.id](mailto:Alvionita.2021@student.upj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[naurah.amirahsuben@student.upj.ac.id](mailto:naurah.amirahsuben@student.upj.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine: (1) The effect of organizational culture on job satisfaction of CV employees. Abankirenk Yogyakarta, (2) How does the influence of work motivation on job satisfaction of employees at CV. Abankirenk Yogyakarta, and (3) The influence of organizational culture and work motivation on job satisfaction of CV employees. Abankirenk Yogyakarta. This research is included in the causal associative research with a quantitative approach methodology. The population in this study is 60 people who are employees of Abankirenk. This study uses population research. Questionnaires that have received reliability and validity tests are used to collect data. Multiple regression is a technique used for data analysis. The research findings at a significance level of 5% indicate that (1) corporate organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction, as indicated by the beta coefficient ( $\beta$ ) 0.278 ( $p = 0.000$ ), and (2) work motivation has a positive and significant effect on Job satisfaction is indicated by a beta coefficient ( $\beta$ ) of 0.250 ( $p=0.001$ ), (3) company organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction as indicated by a beta coefficient ( $\beta$ ) on organizational culture variable of 0.222 ( $p = 0.004$ ) and 0.187 ( $p = 0.010$ ), and the contribution of work motivation has a positive effect on job satisfaction ( $p = 0.001$ ) and (R<sup>2</sup>) 0.046. Contribution of influence (R<sup>2</sup>) 0.077 organizational culture and work motivation on job satisfaction*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Employee Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta, (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Abankirenk Yogyakarta, dan (3) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan metodologi pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan karyawan Abankirenk. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Kuesioner yang telah mendapatkan uji reliabilitas dan validitas digunakan untuk mengumpulkan data. Regresi berganda adalah teknik yang digunakan untuk analisis data. Temuan penelitian pada tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien beta ( $\beta$ ) 0,278 ( $p = 0,000$ ), dan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,250 ( $p=0,001$ ), (3) budaya organisasi perusahaan dan motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,222 ( $p=0,004$ ) dan 0,187 ( $p=0,010$ ), serta kontribusi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $p=0,001$ ) dan ( $R^2$ ) 0,046. Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) 0,077 budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Suasana hati tentang pekerjaan seseorang disebut sebagai kepuasan kerja. Seseorang akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya, menurut Martoyo (1992:15) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada kenyataannya, kepuasan adalah kondisi subyektif yang muncul dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dan apa yang diantisipasi, diinginkan, dan diyakini pantas atau berhak untuk itu. Sedangkan tingkat kepuasan kerja ditentukan secara subyektif oleh masing-masing karyawan.

Hasil penelitian Ayu dan Suprayetno (2008: 125) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja. Koneksi antara bisnis dan karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Motivasi kerja juga dapat berdampak pada kepuasan kerja. Prestasi kerja yang baik pada umumnya akan membuat karyawan senang dalam bekerja, sehingga memotivasi mereka untuk melakukannya. Menurut Robbins (2008: 222), motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mengejar tujuannya. Dalam hal pekerjaan mereka, orang yang tidak termotivasi hanya memberikan yang minimal. Dalam studi kinerja individu, konsep motivasi sangat penting. Menurut penelitian Indraswari dan Djastuti, terdapat korelasi yang menguntungkan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Bisnis kreatif CV. Abankirenk terletak di Jalan Sukoharjo No. 136B, Condong Catur, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Bidang yang di kerjakan CV. Abankirenk meliputi desain, *pop-up*, fotografi, dan produksi buku tahunan. Selain itu, CV Abankirenk mengalami permasalahan dengan sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Tingginya tingkat ketidakhadiran di kalangan pekerja dalam tabel berikut menunjukkan masalah kepuasan kerja:

**Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan April sampai Desember**

<u>Bulan</u>	<u>Jumlah Karyawan</u>	<u>Ketidakhadiran</u>	<u>Presentase (%)</u>
April	60	18	30
Mei	60	20	33,3
Juni	60	21	35
Juli	60	19	31,7
Agustus	60	20	33,3
September	60	22	36,7
Oktober	60	19	33,3
November	60	22	36,7
Desember	60	22	36,

Sumber: HRD CV. Abankirenk 2015

Data ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi sejak April 2015. Hal ini menunjukkan adanya masalah dengan kepuasan pekerja. Menurut HRD CV. Abankirenk, gaji yang tidak memadai dan tuntutan kerja yang tinggi yang menyebabkan tingkat stres yang tinggi, adalah dua faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja. Karyawan di CV. Abankirenk mendapatkan gaji pokok sebesar Rp800.000,00, sedangkan UMR Kabupaten Sleman tahun 2015 sebesar Rp1.338.000,00.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Abankirenk Yogyakarta” berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2002: 99), kepuasan kerja mengacu pada seberapa baik atau buruk perasaan karyawan tentang pekerjaannya sendiri. Sedangkan menurut Testa (1999: 154) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kegembiraan atau pernyataan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Jelas dari pembatasan kepuasan kerja bahwa sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya adalah akibat langsung dari interaksi interpersonal dengan tempat kerja mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah pribadi. Tergantung dari sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ini hasil dari variasi pada setiap orang. Semakin besar derajat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu.

Oleh Kinicki (2002: 24), dikemukakan lima model kepuasan kerja. Pertama: kebutuhan kepuasan, menurut model ini, kepuasan kerja didasarkan pada seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan karyawan. Kedua: adanya perasaan ketidaksesuaian karena menurut model ini pemenuhan berasal dari harapan yang telah terpenuhi. Ketiga: pencapaian nilai, menurut model ini, hasil kepuasan dari keyakinan bahwa pekerjaan memungkinkan orang untuk memenuhi nilai kerja yang signifikan. Keempat: ada kesetaraan, menurut model ini, tingkat kepuasan seseorang tergantung pada bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja. Model ini berupaya untuk menjelaskan mengapa beberapa orang puas dengan keadaan dan kondisi kerja tertentu sementara yang lain tidak dengan berfokus pada karakter atau genetika seorang karyawan.

Dalam penelitiannya, Kinicki (2002: 14) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ia definisikan sebagai kepuasan atas gaji, kemajuan, pengawasan, dan kerja tim di antara karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, tetapi hal ini sangat dipengaruhi oleh budaya tempat kerja yang positif antara karyawan dan organisasi. Ini akan memberikan gambaran umum tentang tindakan, reaksi, dan pilihan mereka sehubungan dengan berbagai situasi kerja.

## **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan paradigma fundamental yang diterima organisasi dan ditransformasikan menjadi nilai-nilai yang dianut oleh para anggotanya untuk bertindak dan berperilaku. Oleh karena itu, perlu diajarkan kepada anggota, termasuk anggota baru, sebagai metode yang tepat untuk meneliti, mempertimbangkan, dan mengalami masalah yang mereka hadapi.

## **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang dapat meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan tingkat usahanya untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukan oleh Steers dan Braunstein, (1976: 254), yaitu:

- a. *Need For achievement.*
- b. *Need for affiliation*
- c. *Need for power*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan metodologi pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian asosiatif kausal adalah untuk memastikan bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi. Variabel independen dan dependen yang akan diselidiki akan dijelaskan oleh temuan penelitian ini. Karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam angka, maka digunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dihubungkan. Variabel bebas pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV. Abankirenk Yogyakarta, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. (3) pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. Adapun 60 partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di CV. Abankirenk. Data primer digunakan dalam penelitian ini. Di CV. Abankirenk dilakukan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data primer.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,278 dengan signifikansi kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ) menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mampu mendukung hipotesis pertama karena budaya organisasi perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu ( $R^2$ ) 0,053 atau 5,3%.

Budaya organisasi merupakan faktor pertama yang berdampak pada kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,250 dan tingkat signifikansi kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ;  $p = 0,001$ ). Penelitian ini mampu mendukung hipotesis kedua karena pengaruh motivasi kerja perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah ( $R^2$ ) 0,046 atau 4,6%.

Motivasi kerja merupakan unsur kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dalam perusahaan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,222 pada variabel budaya organisasi dan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,187 pada variabel motivasi kerja, keduanya memiliki tingkat signifikansi di bawah 5% ( $p < 0,05$  dan  $p = 0,004$ ). Hipotesis ketiga didukung oleh penelitian ini karena pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah ( $R^2$ ) 0,077 atau 7,7%.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang paling penting untuk dicapai oleh setiap karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi perusahaan berdampak positif dan penting bagi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,278 ( $p = 0,000$ ). Budaya organisasi perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0,053 atau 5,3%.
2. Motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Koefisien beta ( $\beta$ ) 0,250 ( $p = 0,001$ ) mendukung hal ini. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja perusahaan sebesar ( $R^2$ ) 0,046 atau 4,6%.
3. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi di tempat kerja dan motivasi kerja. Koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,222 ( $p = 0,004$ ) dan variabel motivasi kerja sebesar 0,187 ( $p = 0,010$ ) membuktikan hal tersebut. Budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ( $R^2$ ) 0,077 atau 7,7%.

## **B. Saran**

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut berdasarkan temuan studi, pembahasan terkait, dan kesimpulan yang ditarik:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan CV. Abankirenk Yogyakarta disarankan untuk membina lingkungan kerja yang dapat membina hubungan yang erat antar karyawan sehingga lebih termotivasi dan dapat bersaing secara sehat. Motivasi kerja diketahui memiliki kontribusi paling kecil yaitu 4,6%, dan indikator “kebutuhan berafiliasi” pada nomor 5 mendapatkan skor terendah dengan rata-rata 2,73. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan yang sama dan seluas-luasnya kepada semua karyawan untuk menyuarakan pendapatnya dan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.
2. Pimpinan CV. Abankirenk Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menaikkan gaji atau memberikan bonus lebih banyak, agar karyawan merasa puas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja indikator “kepuasan terhadap gaji” mendapat nilai terendah dengan rata-rata 2,37.
3. Pimpinan CV. Abankirenk Yogyakarta disarankan untuk lebih memperhatikan hal-hal di sekitar karyawan, termasuk hal-hal di luar pekerjaan seperti kehidupan pribadi, agar karyawan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan dan hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi indikator “jarak manajemen” pada item nomor 4 mendapatkan skor terendah dengan rata-rata 2,6.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Indraswari, M., dan Djastuti, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal*. Universitas Diponegoro
- Kinicki, AJ, CA Schreisheim, FM Mc Kee Ryan, dan KP Carson. (2002). “Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87 No. 1, p. 14- 32. Washington: American Psychological Association.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin Albama Yogyakarta , 1-18.
- Tianingrum, A.S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158-166
- Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005 : 171-188. Surabaya Universitas Airlangga.
- Steers, Richard M. & D. Braunstein. (1976). “A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting”. *Journal of Vocational Behavior*. October. 254-261. Eugene: University of Oregon.
- Ayu, Ida Brahmasari dan Suprayetno, Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2. Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Sobirin A. 2002. Budaya: sumber kekuatan sekaligus kelemahan organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis* 1(7):1–18.
- Gunadi W. 2011. Efektivitas pengelolaan budaya organisasi studi kasus di Bank Sentral. *Jurnal Manajemen & Agribisnis* 8(1):50–63.