

Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan , Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja *Work Environment, Work Culture, And Leadership , Its Impact On Employee Job Satisfaction*

Desnirita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

dexnirita@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko Polhukam Bagian Biro Umum di Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Kemenko Polhukam Bagian Biro Umum yang diambil secara acak. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,438 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung -0,781 < dari t tabel 2,007 maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya kerja mempunyai nilai sig 0,001 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,642 > dari t tabel 2,007 maka berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,146 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung 1,475 < dari t tabel 2,007 maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 11,037 > dari F tabel 2,780, serta R² bernilai sebesar 38,9%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Abstract - *This study aims to examine whether there is an influence from the Work Environment, Work Culture, and Leadership on the Job Satisfaction of Kemenko Polhukam Section of the General Bureau in Jakarta.*

The sample in this research were employees of the Kemenko Polhukam Division of the General Bureau were taken randomly. The research data was obtained from the results of questionnaires. Data processing by testing multiple linear regression with using the SPSS 25 application.

The results of this study indicate that the work environment variable has a sig value of 0.438 > than 0.05 and has a t count of -0.781 < from t table 2.007 so it does not affect job satisfaction, work culture has a sig value of 0.001 < of 0.05 and has t count 3.642 > from t table 2.007 then it has a significant effect on job satisfaction, leadership has a sig value of 0.146 > than 0.05 and has a t count of 1.475 < from t table 2.007 then it does not affect job satisfaction and simultaneously work environment variables, work culture, and leadership has a significant effect on job satisfaction with a sig value of 0,000 < 0,05 and a calculated F value of 11,037 > from F table 2,780, and R2 is worth 38,9%.

Keywords: *Work Environment, Work Culture, Leadership, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Sebagai sebuah kementerian yang besar di Indonesia tentu Kemenko Polhukam sangat memperhatikan mengenai permasalahan kepuasan kerja, Kemenko Polhukam merupakan singkatan dari Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan yang merupakan kementerian dalam bidang koordinasi perencanaan dan penyusunan kebijakan, serta sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang politik, hukum, dan keamanan. Dengan

tugas bidang yang bisa dibidang banyak tentu kementerian ini sangat memperhatikan permasalahan dari berbagai aspek termasuk kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salahsatu pegawai kemenko polhukam terdapat beberapa permasalahan yang mungkin dapat menimbulkan rasa ketidak puasan dalam bekerja. Responden tersebut menjelaskan bahwa terdapat masalah dalam lingkungan kerja non fisik, budaya kerja dan kepemimpinan. Dari permasalahan tersebut membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko Polhukam Bagian Biro Umum Di Jakarta

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Ada beberapa dimensi yang menjadi penyebab seorang pekerja memperoleh kepuasan kerja antara lain: pekerjaan itu sendiri (*work It self*), atasan (*supervisor*), teman sekerja (*workers*) dan promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*) dan kondisi kerja yang mendukung

Pekerjaan itu sendiri (*work It self*) :setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang nya masing- masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Atasan (*supervisor*) : atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu, teman dan sekaligus atasannya.

Teman sekerja (*workers*) merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Promosi (*promotion*) merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Gaji/Upah (*Pay*) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

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).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2010), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Menurut Taliziduhu Ndraha indikator budaya kerja dapat dikategorikan atas sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja

Sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya, sikapnya seperti: Mau menerima arahan pimpinan, Senang menerima tanggung jawab kerja, Kerja sebagai ibadah, Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, dapat mengatasi kendala kerja, dapat menyusun laporan kerja.

Prilaku pada waktu bekerja prilakunya seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya serta prilaku lain seperti : disiplin kerja, jujur dalam kerja, komitmen kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, mengevaluasi pekerjaan.

Kepemimpinan

Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung arti mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan menjalankan kepemimpinannya.

Seseorang pemimpin harus mempunyai fungsi dan peran yang akan di jadikan tolak ukur seorang dalam memimpin seperti harus memiliki perencanaan yang baik, fungsi memandang kedepan, mengembangkan loyalitas, melakukan pengawasan, mengambil keputusan dan memberi motivasi kepada yang di pimpin nya. Apabila seorang pemimpin mampu melakukan sesuai yang disebutkan tadi tentu seorang pemimpin tersebut dapat dikatakan berhasil dalam memimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif, yang datanya diperoleh langsung dari responden. Populasi alam penelitian ini adalah pegawai kemenko polhukam, dan yang menjadi sampel adalah pegawai kemenko polhukam bagian biro umum. Dalam penelitian ini dipakai beberapa teknis analisis data penelitian seperti : Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis

Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data penelitian. Dalam uji ini akan di sajikan data yang dapat menggambarkan variabel penelitian, dan diperoleh data seperti jumlah sampel, nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari variabel yang diteliti.

Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2014) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dalam uji ini ada dua pengujian yaitu uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Dalam uji ini dilakukan beberapa pengujian seperti uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara Parsial (Uji t), Uji koefisien Determinasi (R²), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pewarnaan dan tata letak	56	2	5	3.88	.662
Penerangan	56	3	5	4.09	.438
Udara	56	2	5	3.98	.587
Suara di Sekitar Lingkungan Kerja	56	2	5	4.48	.603
Ruang Gerak	56	3	5	3.91	.478
Keamanan	56	3	5	3.96	.571
Kebersihan	56	3	5	4.05	.483
Hubungan sesama anggota	56	3	5	4.04	.660
Hubungan Tasan Kepada Bawahan	56	2	5	4.11	.623
Hubungan Bawahan Kepada Atasan	56	3	5	4.02	.587
Total Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja : 4.05					

Dari hasil perhitungan statistic deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata total dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,05 , variabel budaya kerja 4,19 , Kepemimpinan 4,18 dan kepuasan kerja sebesar 4,04. Yang artinya semua variabel berada pada tingkat sebaran yang tinggi dan tidak terdapat permasalahan dalam variabel dilihat dari interval kelasnya.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Menerima arahan dari pimpinan	56	3	5	4.30	.502
Senang menerima tanggung jawab kerja	56	3	5	4.23	.539
Kerja sebagai ibadah	56	3	5	4.55	.601
Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas	56	3	5	4.37	.558

Mengatasi kendala dalam bekerja	56	3	5	3.91	.581
Menyusun laporan kerja	56	3	5	4.20	.519
Disiplin kerja	56	4	5	4.61	.493
Jujur dalam bekerja	56	3	5	3.82	.606
Komitmen kerja	56	4	5	4.45	.502
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	56	3	5	3.95	.553
Kerjasama	56	3	5	3.96	.538
Mengevaluasi pekerjaan	56	3	5	3.95	.519
Total Rata-Rata Variabel Budaya Kerja : 4.19					

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Melakukan perencanaan organisasi	56	3	5	4.16	.532
Melakukan perencanaan untuk diri sendiri	56	2	5	4.25	.640
Mampu memberi dorongan	56	3	5	4.25	.513
Waspada terhadap kemungkinan	56	3	5	4.29	.494
Teladan yang baik bagi bawahan	56	3	5	4.04	.503
Memperhatikan bawahan	56	3	5	4.07	.499
Pengamatan terhadap bawahan	56	3	5	4.13	.605
Melakukan penilaian	56	3	5	4.20	.444
Membuat keputusan yang tepat	56	3	5	4.21	.530
Melakukan evaluasi	56	3	5	4.23	.504
Mamberi semangat kepada bawahan	56	3	5	4.21	.530
Memberi pengaruh supaya bawahan lebih giat bekerja	56	3	5	4.21	.530
Total Rata-Rata Variabel Kepemimpinan : 4.18					

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecocokan dengan pekerjaan	56	3	5	4.09	.514
Memperoleh rasa puas dalam bekerja	56	3	5	3.93	.599

Sikap atasan kepada bawahan	56	3	5	4.02	.618
Atasan mampu menjadi teladan	56	3	5	4.07	.462
Hubungan dengan pekerja satu divisi	56	2	5	4.05	.585
Hubungan dengan pekerja diluar divisi	56	3	5	3.93	.568
Adanya jenjang karir	56	3	5	4.09	.514
menciptakan semangat kerja dengan adanya promosi	56	3	5	4.32	.575
Kecocokan gaji dengan pekerjaan	56	2	5	3.95	.616
Terpenuhinya kebutuhan dengan gaji yang didapat	56	3	5	3.80	.644
Lingkungan kerja yang mendukung aktivitas	56	3	5	4.11	.412
Rasa aman ketika melakukan pekerjaan	56	3	5	4.16	.417
Total Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja : 4.04					

Uji Instrumen Data

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>cronbach's</i> Hitung	<i>alpha</i>	<i>cronbach's alpha</i> Tabel	Keterangan
X1	0.688		0.60	Reliabel
X2	0.746		0.60	Reliabel
X3	0.787		0.60	Reliabel
Y	0.748		0.60	Reliabel

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliable. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X1 sebesar 0,688, angket X2 sebesar 0,746, angket X3 sebesar 0,787, dan angket Y sebesar 0,748. berdasarkan nilai koefisien reabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>	
N	56	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.18840184
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.113

	<i>Positive</i>	.113
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statistic</i>		.113
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.072 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,072 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikoleniaritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Lingkungan Kerja	.514
	Budaya Kerja	.467
	Kepemimpinan	.737

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari uji multikolinieritas dapat diketahui data sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel Lingkungan Kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,946 dan Tolerance 0,514. Pada Budaya Kerja nilai VIF sebesar 2,141 dan Tolerance 0,467. Dan terakhir pada Kepemimpinan terdapat nilai VIF sebesar 1,357 dan Tolerance 0,737. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.586	.586		-1.001	.321
	X1	.065	.101	.122	.643	.523
	X2	-.028	.104	-.054	-.270	.788
	X3	.072	.080	.143	.905	.370

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji heterokedastisitas dapat diketahui hasil data seperti yang tertera dibawah ini:

Dari tabel 8 diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,523 atau lebih besar dari 0,05. Begitu pula dengan Variabel Budaya Kerja sebesar 0,788, dan variabel kepemimpinan sebesar 0,370 Masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yang berarti bahwa penelitian yang dilakukan bebas dari masalah heterokedastisitas dan layak menggunakan analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.095	6.403		2.357	.022
	Lingkungan Kerja	-.136	.175	-.118	-.781	.438
	Budaya Kerja	.592	.162	.585	3.642	.001
	Kepemimpinan	.183	.124	.187	1.475	.146

Dari tabel 9 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y=15,095+0,136X1+0,592X2+0,183X3$$

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	15.095	6.403		2.357	.022
Lingkungan Kerja	-.136	.175	-.118	-.781	.438
Budaya Kerja	.592	.162	.585	3.642	.001
Kepemimpinan	.183	.124	.187	1.475	.146

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 52) = 2,007$$

Dari tabel 10, dapat diketahui bahwa:

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,438 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung -0,781 < dari t tabel 2,007. maka disimpulkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka, Ho diterima.

Variabel budaya kerja mempunyai nilai sig 0,001 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,642 > dari t tabel 2,007. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka, Ha diterima.

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,146 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung 1,475 < dari t tabel 2,007. Maka dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Ho diterima

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.856	3	81.952	11.037	.000 ^b
	Residual	386.127	52	7.426		
	Total	631.982	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 53) = 2,780$$

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $11,037 >$ dari F tabel 2,780. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja, maka H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 12.

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.354	2.725

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

Berdasarkan output pada tabel 12, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,387 hal ini berarti pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 38,9 %, sisanya 61,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kemenko Polhukam Bagian Biro Umum di Jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig $0,438 >$ dari $0,05$ dan mempunyai t hitung $-0,781 <$ dari t tabel 2,007. maka disimpulkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka, H_0 diterima.

Variabel budaya kerja mempunyai nilai sig $0,001 <$ dari $0,05$ dan mempunyai t hitung $3,642 >$ dari t tabel 2,007. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka, H_a diterima.

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai sig $0,146 >$ dari $0,05$ dan mempunyai t hitung $1,475 <$ dari t tabel 2,007. Maka dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 diterima.

Variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $11,037 >$ dari F tabel 2,780. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja, maka H_a diterima. Dan koefisien determinasi dari lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 38,9 sisanya sebesar 61,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini dilakukan hanya di lingkungan Kemenko Polhukam Bagian Biro Umum, dengan jumlah responden 56 orang , saran bagi peneliti berikutnya adalah menambah jumlah responden dan memperluas penelitian pada bagian – bagian lain di Kemenko Polhukam.

Variabel independent pada penelitian ini hanya Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan , kepada peneliti berikutnya sebaiknya menambah variabel independent lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .

Dari rata-rata total dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,05 , variabel budaya kerja 4,19 , Kepemimpinan 4,18 dan kepuasan kerja sebesar 4,04. Yang artinya semua variabel berada pada tingkat sebaran yang tinggi dan tidak terdapat permasalahan dalam variabel dilihat dari interval kelasnya , disarankan karyawan di Biro Umum Kemenko Polhukam dapat mempertahankan kondisi ini atau meningkatkan menjadi lebih baik lagi.

REFERENSI

- Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Dessler, G. (2010). *Human Resource Management Tenth Edition*. (P. Rahayu, Trans.) Jakarta: PT. Indeks.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior, McGraw Hill Education*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, G., & Triguno. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.