

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PELINDO III TANJUNG PERAK SURABAYA

Mayang Mega Putri Sugiastika¹, Mochammad Munir Rachman², Edy Sulistyawan³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: maymega1509@gmail.com¹, edy.s@unipasby.ac.id³

Koresponden: hnn_munir@yahoo.com²

ABSTRAK

Dilakukannya penelitian ini dimaksudkan sebagai alat analisis budaya kerja, karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III. Metode pada penelitian ini menggunakan eksplanatori, dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian menghasilkan, variabel Budaya Kerja (X_1) yang ditunjukkan pada nilai t hitung = 5,194 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dijabarkan, Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang menandakan karyawan belum memahami hubungan budaya kerja dan tingkat kepuasan kerja sehingga tidak mampu menunjukkan peningkatan yang signifikan, sedangkan variabel Karakteristik Individu (X_2) ditunjukkan pada nilai t hitung 1,287 dengan signifikansi $0,203 > 0,05$ artinya Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan lain bahwa kedua variabel budaya kerja dan karakteristik individu secara, simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai F hitung 11,543 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh positif ini memiliki harapan dapat lebih baik lagi dan mampu merubah kebiasaan karyawan dalam bekerja dengan baik.

Kata Kunci : Budaya kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze work culture, individual characteristics on employee job satisfaction at PT. Port of Indonesia III, East Java Regional Tanjung Perak Surabaya. The method in this study uses explanatory, with a sample of 60 employees. The results showed that the Work Culture variable (X_1) which is shown at the value = 5,194 with a significance of $0.000 < 0.05$ means that Work Culture has a positive and insignificant effect on job satisfaction, which indicate that employees do not understand the relationship between work culture and the level of job satisfaction so that they do not able to show a significant increase, while the Individual Characteristics variable (X_2) is shown at the t value of 1,287 with a significance of $0.203 > 0.05$, which means that individual characteristics effect on employee job satisfaction. Other findings show that both work culture variables and individual characteristics simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction which is shown in the F value of 11,543 with a significance of $0.000 < 0.05$. This positive influence hopes to be even better and to be able to change employee habits in working properly.

Keywords : Work Culture, Individual Characteristics, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja yaitu pandangan dari tanggapan positif karyawan kepada pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam mengerjakan pekerjaan. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan cepat lelah, bosan, jenuh dan pekerjaan yang menantang menjadi frustrasi dan merasa dirinya gagal. Robbins dan Judge (2013: 208) kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif tentang pekerjaan hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Robbins dan Judge (2015:50) menyatakan ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu : (1) gaji, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) rekan kerja yaitu, (4) atasan atau pengawasan, (5) promosi, (6) lingkungan kerja Hughes (2012).

Kenyataannya fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang memiliki kepuasan kerjanya belum optimal. Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi dengan lingkungan kerja yang kurang luas, hubungan antara sesama rekan kerja perlu ditingkatkan. Sering kali yang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya ditinggalkan atau diserahkan ke rekan kerjanya.

Robbin (2015:721), budaya kerja merupakan organisasi yang mengacu ke sistem makna bersama dipatuhi oleh anggota yang memberikan perbedaan pada organisasi itu dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama jika ditaati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi, dengan karakteristik individu yang terbentuk menjadikan karakter yang profesional. Karyawan membutuhkan pembentukan karakter dari pengalaman organisasi sebelumnya, dengan adanya karakteristik individu yang terbentuk menjadi tingkat kinerja yang optimal dan budaya kerja terlaksanakan sesuai tujuan perusahaan.

Kenyataannya fenomena perusahaan belum menerapkan budaya kerja kepada seluruh karyawan, mentaati budaya kerja belum optimal karna belum disepakati bersama dan tidak ada pelanggaran yang tegas dari pimpinan. Beberapa karyawan tidak memakai atribut lengkap, meninggalkan pekerjaan yang tidak sesuai dan menyelesaikan pekerjaan tidak fokus menghambat konsentrasi. Sikap dan perilaku terhadap budaya kerja yang disepakati menciptakan kesuksesan dan tercapainya suatu tujuan bagi perusahaan.

Beberapa karyawan mempunyai sikap dan watak yang berbeda cenderung meninggalkan pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaan setiap individu juga berbeda dengan mendengarkan musik, berbicara berlebihan disaat jam kerja. Dengan demikian budaya kerja, karakteristik individu, kepuasan kerja perlu seimbang dan diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan meningkat. Permasalahan sering muncul dalam perusahaan ketika kepuasan kerja karyawan menurun karena kepuasan karyawan tidak sesuai yang diharapkan. Pada karyawan di bagian divisi sumber daya manusia (SDM) memiliki sikap dan watak yang berbeda, sikap membantu sesama rekan kerja dengan menyelesaikan pekerjaan, bekerja sama dalam membuat konsep dan kreativitas untuk mencapai target perusahaan supaya lebih berkembang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan hasil dari penelitian ini. Sampel yang digunakan sejumlah 60 karyawan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji hipotesis terdiri dari Uji-t dan Uji-F. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila hasil pertanyaan kuesioner dapat membuktikan sesuatu yang akan diukur. Dalam pengujian ini memiliki korelasi dengan skor total masing-masing yang variabel $\geq 0,30$ dan jika terdapat salah satu total masing-masing variabel $< 0,30$ maka akan disingkirkan dan mengulang kembali (Rachman, 2017:71).

Untuk mengetahui kevalidan data tersebut nilai tingkat kesalahan terbesar 0,30. Dapat dikatakan hasil yang diperoleh tidak boleh kurang dari 0,05. Pada semua indikator dalam variabel total item teruji valid, hasil yang diperoleh dari SPSS versi 24 lebih dari 0,30 dan didapatkan hasil valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil di setiap waktunya. Dalam pengujian ini sebuah daftar pernyataan dari sebuah variabel

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin (X _{1.1})	0,892	0,60	Reliabel
Keterbukaan(X _{1.2})	0,891	0,60	Reliabel
Saling Menghargai(X _{1.3})	0,892	0,60	Reliabel
Kerja Sama(X _{1.4})	0,891	0,60	Reliabel

penelitian digunakan $Alpha$ (Cronbach) $> 0,60$ (moderat), jika nilai $Alpha > 80$ maka seluruh item reliabel

yang kuat (Rachman, 2017 :76).

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X₁)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X_2)

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kemampuan (Ability) ($X_{2.1}$)	0,891	0,60	Reliabel
Nilai (Value)($X_{2.2}$)	0,711	0,60	Reliabel
Sikap (Attitude)($X_{2.3}$)	0,890	0,60	Reliabel
Minat (Interest)($X_{2.4}$)	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.27
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Terhadap Atasan ($Y_{1.1}$)	0,891	0,60	Reliabel
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja ($Y_{1.2}$)	0,893	0,60	Reliabel
Kepuasan Terhadap Pekerjaan($Y_{1.3}$)	0,894	0,60	Reliabel
Kepuasan Terhadap Peluang Promosi($Y_{1.4}$)	0,890	0,60	Reliabel
Kepuasan Terhadap Pendapatan ($Y_{1.5}$)	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil data diatas bahwa pernyataan pada kuesinoer reliabel dikarenakan hasil *Alpha Cronbach* dari variabel budaya kerja,karakteristik individu dan kepuasan kerja masing-masing item indikator variabel penelitian ini melebihi *Alpha Cronbach* 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas dilakukan sebagai uji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi 0,05. Cara mengujinya dengan melihat berkaca pada nilai profitabilitas dari Z statistik. Jika profitabilitas dari Z statistik lebih kecil 0,05 maka nilai residual dalam suatu regresi tidak terdistribusi secara normal. (Rachman, 2017:84). Nilai Asymp.Sig sebesar 0,077 lebih besar dari $> 0,05$ yang artinya data pada penelitian ini normal sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

2. Uji Multikolnieritas

Uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai VIF *Variance Inflation Factor* dan *Tolerance*. Apabila dihasilkan harus lebih besae dari 1 dan dibawah 10, dan hasil analisis regresi linier berganda yang diaplikatifkan dapat diterima sehingga tidak terjadi multikol (Rahman,2017:149).

Tabel 4.29
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Kerja (X ₁)	,966	1,035
Karakteristik Individu (X ₂)	,580	1,724

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Hasil yang diperoleh nilai *Tolerance* variabel Budaya Kerja sebesar 0,966 ($0 < 10$), variabel Karakteristik Individu sebesar 0,580 (< 10). Variabel Budaya Kerja sebesar 1.035, variabel Karakteristik individu sebesar 1.724. Hasil tersebut dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

3. Uji Autokolerasi

Pengujian ini menunjukkan nilai koefisien d_u (nilai batas atas pada tabel) dan d_1 (nilai batas bawah pada tabel) apabila berada diantara $-2 > DW < 2$ dan d_u maka hasilnya tidak terdapat autokorelasi (Rachman,2017:161).

Tabel 4.30

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson
1,825

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.30 diatas menunjukkan nilai DW (*Durbin-Watson*) lebih besar dari DW 1.5144 > du 1.6518 dan kurang dari 4- 1.6518 = 2,3482 artinya tidak autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji Glejser antar variabel budaya kerja,karakteristik individu, kepuasan kerja karyawan dengan *absolute* residual memiliki nilai yang signifikasi lebih besar dari 0,05. Pada variabel sig budaya kerja (X_1) memiliki nilai negatif sig -0,26. Didaoatkan hasil yaitu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Pada variabel budaya kerja menyatakan bahwa angka yang dihasilkan negatif pada saat pengisian kuesioner ,variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.31
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig
Budaya Kerja (X_1)	-0,26
Karaktertistik Individu(X_2)	0,811
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	0,949

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 3,722 + 0,558x_1 + 0,198x_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel menunjukkan hasil sebagai berikut ini

- Nilai Konstanta dilihat dengan nilai 3,722 dimana koefisien pada konstanta meningkat dengan drajat batasan minimum pengukuran senilai 0 di dibandingkan dengan 3,722, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 3,722 dari awal mula nilai 0.
- Kedua adalah nilai koefisien budaya kerja menunjukkan sebesar 0,558, diartikan bahwa peningkatan nilai pada variabel budaya kerja (X_1) akan menyebabkan peninngktan pada tujuan yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 0,558.
- Terakhir adalah koefesien karakteristik individu (X_2), dilihat pada hasil hitung analisis SPSS sebesar 0,198, dapat dideskripsikan dengan nilai sebesar analisis tersebut terdapat peningkatan dan mengakibatakn kenaikan pada kepuasan kerja(Y) dengan nilai pada penelitian sebesar 0,198.

Uji Hipotesis

1. Uji-F

Dari pernyataan di atas tabel menyatakan bahwa hasil F hitung lebih tinggi dibandingkan F tabel dengan nilai 11,543 dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka dapat dinyatakan positif, dan budaya kerja, karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III.

2. Uji-t

Berdasarkan t tabel pada 60 responden sebesar 1.67155.sebagai berikut:

1. Pada variabel Budaya Kerja (X_1), bahwa hasil t hitung = 5,194 > t table, signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III.
2. Pada variabel Karakteristik Individu (X_2), bahwa hasil t hitung 1,287 > t table, signifikansi $0,203 < 0,05$ berarti karakteristik individu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III.

PEMBAHASAN

1. Budaya Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan pengujian budaya kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Menurut pengujian karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengujian Budaya Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hipotesis secara simultan budaya kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

1. Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan menunjukkan hipotesis variabel budaya kerja (X_1), bahwa nilai hitung = 5,194 > t tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menyatakan Budaya Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia III. Budaya Kerja lebih optimal jika lebih diterapkan di perusahaan, maka semakin tinggi disiplin karyawan yang bekerja.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan menunjukkan hipotesis bahwa nilai t hitung 1,287 > t tabel dengan signifikan $0,203 > 0,05$ yang menyatakan Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia III. Karakteristik individu semakin baik dan tinggi, maka karyawan akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Berdasarkan uji-f dengan nilai sebesar 11,543 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III. Semakin meningkatnya budaya kerja dan karakteristik individu pada perusahaan maka karyawan akan semakin tinggi tingkat kepuasan dalam bekerja.

IMPLIKASI

Berdasarkan pada penelitian ini terdapat implikasi berikut :

1. Budaya Kerja merupakan Perusahaan ada beberapa budaya kerjanya belum optimal dikarenakan karyawan belum sepakat dan tidak pelanggaran yang tegas, tetapi jika setiap karyawan membangun dan mendukung budaya kerja akan menjadi kebiasaan dan menimbulkan emosional positif dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sistem makna bersama jika ditaati menjadi kesatuan karakteristik utama yang dihargai perusahaan dengan karakteristik individu yang terbentuk menjadikan karakter yang profesional.
2. Karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Bagi pimpinan menjadi panutan untuk setiap karyawan guna untuk meningkatkan perasaan positif dan menjadikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karakteristik individu dalam perusahaan sangat berpengaruh sebagai acuan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab. Memiliki sikap dan watak yang berbeda, sikap membantu sesama rekan kerja dengan menyelesaikan pekerjaan, bekerja sama dalam membuat konsep dan kreativitas untuk mencapai target perusahaan supaya lebih berkembang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, tentunya masih memiliki keterbatasan yaitu jawaban kuesioner dari karyawan (responden) tidak sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, dan jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell J.W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi 4 Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Prawoto, Agus Tri Basuki dan Nano.(2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Cetakan ke. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rachman, Mohammad Munir, (2018). *Metodologi Penelitian*. Adi Buana University Press. Surabaya. ISBN:978-979-8559-75-4.
- Rachman, Mochammad Munir. (2017). *The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia*. *European Journal of Business and Management*. Vol 9, No 26 (2017). ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).
<https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/38791/39892>.
- Raffie, Aziz, Idris (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2, No.1 (2018). ISSN 2302-0199.
- Robbins, S.P (2015:721). *Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Sariah Cabang Banda Aceh*.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, Bandung PT Refika Aditma.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-23, Bandung, Alfabeta