

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. PELINDO I (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

MUHAMMAD FALDI

NPM: 1505160202

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FALDI
N P M : 1505160202
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM

Penguji II

MUHAMMAD FAHMI, SE., MM

Pembimbing

Drs. DANISK ANDAR, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6623301 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : MUHAMMAD FALDI
NPM : 1505160202
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


(Drs. DAN ISKANDAR, S.E., M.M)

Diketahui/ Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD FALDI
NPM : 1505160202
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/ makalah/ skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 31 DESEMBER 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Muhammad Faldi. NPM. 1505160202. Pengaruh Pembagian Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelindo I (Persero). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Populasi dari dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo I (Persero) yang berjumlah 283 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) yang berjumlah 74 orang.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Pengaruh antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,697) > t_{tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,697 lebih besar dari 1,666 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,111) > t_{tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan $0,038 < 0,05$. Nilai 2,111 lebih besar dari 1,666 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Medan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,882 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 > 3,882$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,882 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,573. Hal ini berarti 57,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pembagian kerja (X1) dan budaya kerja (X2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pembagian Kerja, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan proposal ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya proposal ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga proposal ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Syafri Zulhamsyah, dan ibunda tercinta Fatmawaty yang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E.,M.,M., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Pelindo I (Persero) Medan dan seluruh staf karyawan yang telah memberikan kesempatan riset serta kerja samanya yang baik kepada penulis.

13. Maulana Fadli dan Muhammad Fadil (Abang) yang juga turut memotivasi penulis dan turut berdoa demi suksesnya penulis.

14. Seluruh teman seperjuangan Mhd. Dicky Tanjung, Rizky Dwi Atmanda, Riki Hamdani, Fajar Azhari, Yolla Anindhita, Zahrina Idrus, Fitri Pramita, dan seluruh rekan E Manajemen Malam atas dukungannya kepada penulis serta doanya yang selalu diberikan untuk penulis.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Akhir kata penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Januari 2019

Penulis,

Muhammad Faldi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Teori Kepuasan kerja	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2. Pembagian Kerja.....	15
a. Pengertian Pembagian Kerja.....	15
b. Manfaat Pembagian kerja	16
c. Alasan Mempengaruhi Pembagian Kerja	17
d. Indikator Pembagian Kerja.....	18
3. Budaya Kerja	20
a. Pengertian Budaya Kerja	20
b. Terbentuknya Budaya kerja.....	21
c. Karakteristik Budaya Kerja	22
d. Indikator Budaya Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Jenis Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan	3
Tabel III.1. Indikator Kepuasan Kerja	32
Tabel III.2. Indikator Pembagian Kerja	33
Tabel III.3. Indikator Budaya Kerja	33
Tabel III.4. Waktu Penelitian	34
Tabel III.5. Skala Likert.....	36
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert	46
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.2. Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (Y).....	48
Tabel IV.2. Skor Angket untuk Variabel Pembagian kerja (X_1).....	49
Tabel IV.2. Uji Multikolinearitas	51
Tabel IV.2. Hasil Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.2. Uji t Variabel X_1 terhadap Y	54
Tabel IV.2. Uji t Variabel X_2 terhadap Y	55
Tabel IV.2. Uji F	56
Tabel IV.2. Uji Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Proses Terbentuknya Budaya Kerja.....	24
Gambar II.2 Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II.3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	29
Gambar II.4. Kerangka Konseptual.....	31
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data.....	50
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan di atasi dengan baik.

Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Pada hakekatnya seseorang bekerja tidak hanya untuk mempertahankan hidupnya, akan tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Kepuasan dalam bekerja atau kepuasan

kerjayang merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu perusahaan, misalnya di tingkat manajer terendah hingga ke tingkat staf. Dalam hal ini membahas kepuasan kerja karyawan di dalam lingkup PT. Pelindo I (Persero) Medan.

Perusahaan Daerah PT. Pelindo I (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara Provinsi Sumatera Utara yang memberikan pelayanan jasa kepelabuhan untuk instansi yang terkait, juga melakukan kerja sama operasi dan kerja sama manajemen dengan beberapa pemerintah daerah pada PT. Pelindo I (Persero). PT. Pelindo I (Persero) merupakan salah satu perusahaan monopoli yang melayani jasa kepelabuhan. Oleh karena aspek Sumber Daya Manusia mendapat perhatian yang serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Locke dalam Luthans (2012, hal 92), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja antara lain dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan kecil dan juga produktivitas yang tinggi.

Dalam hal kesejahteraan karyawan, manajemen PT. Pelindo I (Persero) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, pemberian promosi yang tepat bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya keluhan terhadap kesejahteraan terutama menyangkut gaji serta promosi jabatan yang membutuhkan waktu lama dan kurang objektif.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

No	Kriteria	Uraian	Rata-rata (%)				
			2013	2014	2015	2016	2017
1	Amat Baik	91-100	35,85	32,45	45,5	62,22	71,74
2	Baik	76-90	64,15	67,93	54,55	37,78	28,26
3	Cukup	61-75	-	-	-	-	-
4	Sedang	51-60	-	-	-	-	-
5	Kurang	<50	-	-	-	-	-
Total			100%	100%	100%	100%	100 %

Sumber:PT. Pelabuhan Indonesia I (Data diolah)

Tabel 1. 1 merupakan rekapitulasi hasil kepuasan kerja PT. Pelindo I (Persero). Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penilaian prestasi karyawan sebagai hasil dari kinerja yang dihasilkan pada setiap periode.

Tabel 1. 1 menyimpulkan bahwa tahun 2013-2014 jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 cenderung menurun dari persentase 35,85% menjadi 32,45% dan jumlah karyawan dengan Kepuasan kerja yang bernilai 76-90 cenderung meningkat dari persentase 64,15% menjadi 67,93%. Pada tahun-tahun selanjutnya persentase karyawan yang mendapat nilai 91-100 meningkat, namun peningkatannya tidak stabil. Ini terbukti dari peningkatan karyawan yang mendapat nilai 91-100 dari tahun 2014 sampai 2015 sebesar 13,40% dan dari

tahun 2015 ke 2016 sebesar 16,72% tetapi angka tersebut kembali turun pada tahun 2016 ke tahun 2017 yang hanya mencapai angka 9,52%. Hal ini tentunya akan memberikan dampak terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Adapun fenomena yang ditemukan di PT. Pelindo I (Persero) adalah pembagian kerja karyawan tidak sesuai. Ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Budaya kerja karyawan kurang baik. Ini disebabkan perilaku karyawan dalam bekerja kurang baik dan tidak didukung oleh lingkungan maupun fasilitas kerja. Kurang terciptanya kepuasan kerja terhadap karyawan pada perusahaan. Ini disebabkan tingkat upah dan gaji kurang memadai dan karyawan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

PT. Pelindo I (Persero) merasa sangat perlu untuk memperhatikan program pembagian kerja dan budaya kerja terhadap karyawannya guna untuk menciptakan karyawan yang bisa bekerja dengan baik serta mampu menghadapi dan memenangkan persaingan yang sangat tinggi disaat ini.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Pelindo I (Persero) dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelindo I (Persero)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Pembagian kerja tidak sesuai. Ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Budaya kerja kurang baik. Ini disebabkan perilaku karyawan dalam bekerja kurang baik dan tidak didukung oleh lingkungan maupun fasilitas kerja.
3. Kurang terciptanya kepuasan kerja terhadap karyawan pada perusahaan. Ini disebabkan tingkat upah dan gaji kurang memadai dan karyawan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini tidak semua fenomena yang teridentifikasi akan diteliti karena keterbatasan waktu dan ilmu yang dimiliki penulis, demi menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan maka ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas pembagian kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang pembagian dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti
Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pembagian kerja dan budaya kerja serta kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian dapat member sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya pembagian dan budaya kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Berbagai definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya adalah:

Martoyo (2010, hal. 142) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadititik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial.

Menurut Robbins, (2013, hal. 15), kepuasan kerja adalah “suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima”.

Sedangkan menurut Handoko (2011, hal. 193) adalah "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, pembagian kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

b. Teori Kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh As'ad (2013, hal. 105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

a. Discrepancy theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam As'ad (2013, hal. 105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang di inginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang di inginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "*discrepancy*", tetapi merupakan *discrepancy positif*. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum

sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. Equity theory

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* adatinga yaitu: *input*, *out comes*, *comparation person*. Yang dimaksud dengan *input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. *Comparation person* adalah dengan membandingkan *input*, *outcomes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi sengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

c. Two factor theory

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg dalam As'ad (2013, hal. 105) membagisituasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab, dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

Harold dalam As'ad, M (2013, hal. 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.

- 2) Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin karyawan.
- 3) Faktor-faktor dari luar (*ekstern*) antara lain keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan lain-lain).

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) dalam Wibowo (2013, hal 100), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Tingkat Upah dan Gaji yang Diterima

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a) tingkat upah umum dalam masyarakat, b) kebutuhan pokok tenaga kerja (karyawan) dan tingkat biaya hidup fisik minimum, c) kualitas karyawan, d) persaingan antar organisasi, dan e) kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan. Dalam konteks produktivitas, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja dalam organisasi mungkin mempunyai Perbedaan keterampilan, pengamalan, pendidikan dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yaitu: variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis. Pekerjaan yang menyediakan kepada para karyawan sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

3) Rekan Kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga butuh interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai (Soedjono, 2009, hal. 24). Untuk itu hal ini sangat berhubungan dengan kondisi kerja kita. Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dalam pengertian sederhana karyawan menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik. Robbins, (2013, hal 100) menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja terjadi apabila kondisi kerja tidak harmonis sehingga timbul perilaku menyimpang di tempat kerja. Ada

empat kategori penyimpangan perilaku di tempat kerja (1) Produksi, contohnya karyawan pulang cepat, karyawan bekerja dengan lamban; (2) Properti, contohnya adanya sabotase dari rekan kerja, menyebutkan waktu kerja yang tidak benar; (3) Politik, contohnya adanya pilih kasih antar para karyawan, menyalahkan teman kerja dan sering menyebar gosip dan rumor; (4) Keberingasan individu, contohnya adanya pelecehan seksual dan mencuri dari teman kerja. Robbins (2013; hal 100) menyebutkan bahwa kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai tanggung jawab masing-masing. Kelompok kerja tidak perlu atau tidak punya kesempatan untuk terlibat dalam kerja kolektif yang menuntut upaya gabungan.

Indikator kepuasan kerja menurut Usman (2011, hal. 501) adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- b. Kebebasan bekerja secara mandiri
- c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
- d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang

Waktu luang yang ada tidak boleh disia-siakan dengan melakukan pekerjaan yang belum siap.

- b. Kebebasan bekerja secara mandiri

Artinya karyawan bekerja tidak tergantung terhadap atasan atau rekannya bekerja.

- c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

Karyawan fleksibel dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah.

- d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Karyawan mampu menghadapi gaya pimpinan apakah pimpinan yang bersifat otoriter atau demokratis.

2. Pembagian Kerja

a. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Wibowo (2014, hal 40) pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi, dan pengemasan kerja dapat dikelompokkan dalam bidang produksi.

Pembagian kerja disebabkan karna seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah keterampilannya dalam menangani tugas, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya,

maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, di samping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

b. Manfaat Pembagian Kerja

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal 26) manfaat pembagian kerja adalah:

- 1) Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- 2) Diketahui dengan jelas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- 3) Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Memudahkan dalam pengawasan.

- 5) Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

c. Alasan Pembagian kerja

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain. Alasan-alasan tentang pentingnya pembagian kerja antara lain:

- 1) Karena orang berbeda dalam pembawaan, kemampuan, kecakapan dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialisasi.
- 2) Karena orang yang sama tidak dapat berada di dua tempat pada saat yang sama.
- 3) Karena seseorang tidak dapat menegrjakan dua hal pada saat yang sama.
- 4) Karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas, sehingga dalam rentang hidup tidak mungkin dapat mengetahui lebih banyak daripada sebahagian kecli dari padanya.

Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau karyawandituntut tanggung jawabnya di dalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa di dalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi di mana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

d. Indikator Pembagian kerja

Al-Fajar (2010, hal. 22) mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:

1. Lingkungan fisik pekerjaan

Lingkungan fisik pekerjaan seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kekaduhan, penerangan dan warna tempat kerja dapat berpengaruh pada pembagian kerja.

2. Jadwal kerja alternatif

Bentuk-bentuk jadwal kerja alternatif seperti jadwal kerja standar (misalnya 8 jam/hari), *flexitime* (waktu kerja maksimum per hari dibagi dua), pemadatan jam kerja (misalnya waktu kerja satu minggu diselesaikan 3 hari), *electronic and industrial cottage* dan telekomunikasi dapat berpengaruh pada pembagian kerja karyawan.

3. Aspek legalitas

Aspek legalitas seperti undang-undang ataupun peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang menentukan adanya kesamaan hak antara pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja.

4. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja dapat menggambarkan berbagai macam karakteristik tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada pembagian kerja yang di perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun indikator pembagian kerja dalam penelitian ini adalah (Robbins (2013, hal 46):

1. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Jadi, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan

Interaksi sesuai antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan akan membuahkan hasil.

Menurut Sarwoto (2012, hal. 103) beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan keahlian atau keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya dan dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat di mana di dalamnya terdapat budaya kerja.

a. Pengertian Budaya Kerja

Berbagai definisi tentang budaya kerja yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya adalah:

Menurut Budi Paramita dalam Ndraha (2013, hal. 208), pengertian dari budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Triguno, (2012, hal. 1), memberikan pengertian budaya kerja merupakan “suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagainilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayadalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermindari sikap menjadi perilaku, kepercayaan,cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja”.

Menurut Rachmawati (2013, hal. 118), budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

b. Terbentuknya Budaya Kerja

Menurut Sithi Amnuai dan Ndraha, (2013, hal. 76), budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budaya kerja terjadi dikala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, di mana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Pudjaatmaka (2012, hal. 301-302) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan darifilsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap

perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

c. Karakteristik Budaya Kerja

Pudjaatmaka (2012, hal. 245), mengungkap tujuh karakteristik yang merupakan intisari dari budaya kerja dalam suatu organisasi:

1) *Individual Autonomy*

Tingkat tanggung jawab, kemandirian dan peluang untuk melatih inisiatif individu dalam organisasi.

2) *Structure*

Peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan.

3) *Support*

Tingkat bimbingan atau bantuan dan keramahan dari manajer atau pimpinan kepada para bawahannya.

4) *Identity*

Memperkenalkan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan lebih dari kelompok kerja mereka.

5) *Performance – Reward*

Tingkat alokasi penghargaan dalam organisasi yang didasarkan pada kriteria kinerja karyawan.

6) *Conflict Tolerance*

Tingkat konflik yang muncul dalam hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja dan menerima adanya perbedaan.

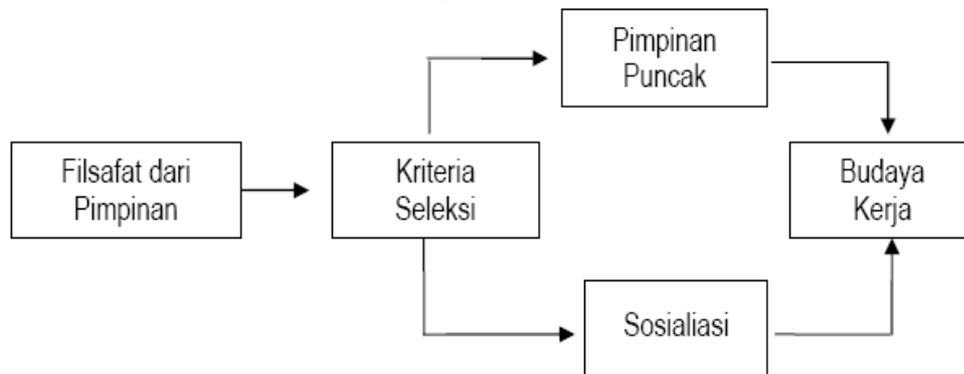
7) *Risk – Tolerance*

Tingkat dorongan kepada karyawan untuk menjadi agresif, inovatif dan riskseeking.

Pada dasarnya budaya kerja dalam suatu organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan pada pihak-pihak yang berinisiatif dan menciptakan. Inisiatif ini biasanya tertuang dalam filosofi organisasi. Berawal dari sinilah budaya organisasi terbentuk dan selanjutnya dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi. Umumnya budaya diciptakan oleh pendiri atau *top management* yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan menjadi petunjuk dan pedoman karyawan dalam pelaksanaan tugas. Bila implementasinya baik maka filosofi yang diyakini akan berkembang menjadi suatu budaya. Pudjaatmaka (2012, hal. 27) menyatakan bahwa “budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau yang tidak dapat diterima oleh pekerja”

Bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Proses terbentuknya budaya kerja dalam lingkungan suatu organisasi dapat ditunjukkan pada Gambar 2. 1 berikut ini



Sumber: Robbins (2013, hal. 27)

Gambar II. 1
Proses Terbentuknya Budaya Kerja

d. Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2013, hal. 153) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat

dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat di atasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas. Jadi indikator budaya kerja yang baik adalah adanya kedisiplinan dari pelaku organisasi baik atasan maupun bawahan, adanya ketaatan dalam menjalankan peraturan yang berlaku dan memiliki nilai-nilai yang baik dalam melaksanakan budaya kerja tersebut.

Menurut Martoyo (2010, hal. 215) indikator budaya kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendirian tentang kerja

Pendirian (anggapan dasar, kepercayaan dasar) tentang kerja, terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan *conclusio (conclusion)* adalah kesimpulannya dalam bentuk pendirian.

2. Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja

Sikap terhadap nilai kerja bisa berubah, diubah atau diperbarui. Mengingat sikap berada di dalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dan karena itu dapat diubah melalui informasi dan pengetahuan tentang kerja serta kesadaran akan kepentingan tertentu.

Kecenderungan jiwa juga terlihat dalam hubungan kerja dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja baik lingkungan alam, lingkungan teknologi, lingkungan sosial, dan lingkungan spiritual. Kecenderungan ini dapat diukur dengan tingkat keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesinambungan antara organisasi dengan lingkungannya.

3. Perilaku di waktu bekerja

Dari sikap terhadap pekerjaan, lahir perilaku disaat bekerja. Misalnya dari pendirian bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias terhadap pekerjaan. Orang yang bekerja antusias bekerja dengan penuh semangat. Dari sikap bersemangat, muncul perilaku seperti rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, tabah, teliti dan sebagainya.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Lingkungan kerja dalam arti fisik dibangun berdasarkan prinsip-prinsip ergonomik. *Ergonomics* adalah studi tentang hubungan *bioteknikal* antara sifat-sifat fisik manusia dengan tuntutan fisik pekerjaan. Perilaku menentukan cara bagaimana seseorang menggunakan alat kerjanya. Seseorang yang berperilaku teliti dan hati-hati menggunakan alat yang tepat dengan cara yang benar ketika bekerja. Alat yang bagus ditangan pegawai yang sembrono, membuat alat tersebut cepat rusak.

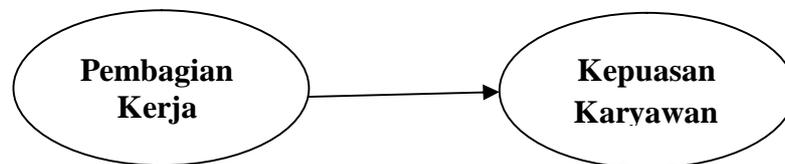
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014, hal 40) pembagian kerja adalah pengelompokkan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi, dan pengemasan kerja dapat dikelompokkan dalam bidang produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufik Hermawan (2013) “Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam“ menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) “Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli“ menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Any Nirwana (2009) “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cuka” menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) “Pengaruh Pembagian Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan“ menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, untuk melaksanakan serangkaian tugas, wewenang dan tanggungjawab perusahaan perlu menerapkan asas pembagian kerja dengan cara memerinci dan mengelompokan aktifitas yang semacam atau erat hubugannya satu sama lainnya untuk dilakukan oleh karyawannya.



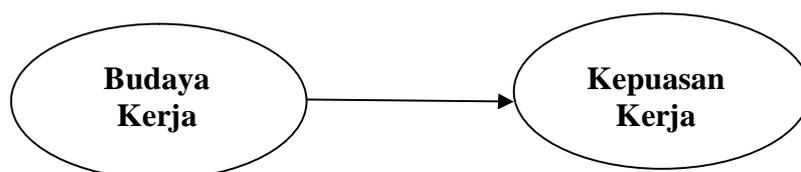
Gambar II. 1 Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik, serta pegawai melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauhmana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat dan benar sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Triguno, 2012, hal. 12). Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya

manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Reni Widya Kusumawati (2015) “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2016) “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama)” menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) “Karakteristik, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Hauussy-Ambon)” menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur“ menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan“ menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II. 2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

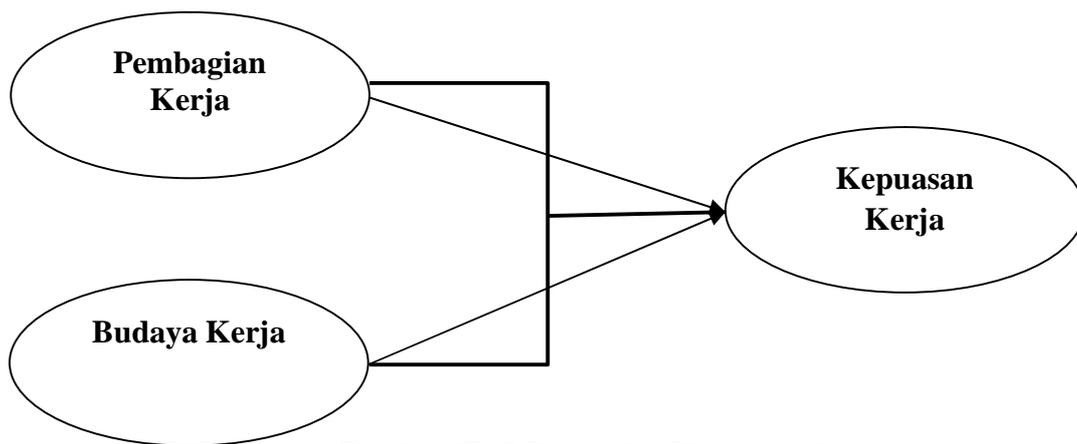
3. Pengaruh Pembagian Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pembagian kerja dan Budaya kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan terjadi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

Berdasarkan penelitian oleh Any Nirwana (2009) yang berjudul Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe 3 A Surakarta menyatakan bahwa pembagian kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada pandangan beberapa ahli di atas tentang pembagian kerjadan budaya kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, maka dapatdigambarkan gambar 2. 2 kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II. 3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan paradigma penelitian tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis padajudul penelitian “Pengaruh Pembagian Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I (Persero) Medan.

B. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadititik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atauorganisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan olehkaryawan yang bersangkutan.

Tabel III. 1
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1	Tingkat Upah dan Gaji yang Diterima
2	Pekerjaan Itu Sendiri
3	Rekan Kerja

Sumber: Wibowo (2013, hal 100)

2. Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah pengelompokkan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan.

Tabel III. 2
Indikator Pembagian Kerja

No.	Indikator
1	Lingkungan fisik pekerjaan
2	Jadwal kerja alternatif
3	Aspek legalitas
4	Pasar tenaga kerja

Sumber: Al-Fajar (2010, hal. 22)

3. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Tabel III. 3
Indikator Budaya Kerja

No.	Indikator
1	Pendirian tentang kerja
2	Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja
3	Perilaku di waktu bekerja
4	Lingkungan kerja dan alat kerja

Sumber: Martoyo (2010, hal. 215)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I yang berlokasi di Jl. Krakatau Ujung No. 100 Medan 20241

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2018 hingga Maret 2019.

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan judul				■												
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■								
4	Seminar proposal									■	■						
5	Revisi									■	■	■	■				
6	Riset													■	■		
7	Pengumpulan data														■	■	
8	Bimbingan skripsi															■	■
9	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo I (Persero) yang berjumlah 283 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut Arikunto (2012, hal. 131) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Di dalam pengambilan sampel

biasanya peneliti sudah menentukan terlebih dahulu besarnya jumlah sampel yang baik menurut kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Slovin untuk mengetahui jumlah sampel dengan rumus:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = derajat error 0,1

Maka:

$$n = \frac{283}{1 + 283(0,1)^2}$$

$$n = \frac{283}{1 + 283(0,01)}$$

$$n = \frac{283}{1 + 2,83}$$

$$n = \frac{283}{3,83}$$

$$n = 74$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) yang berjumlah 74 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Angket (kuesioner) yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel III-2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka

instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Pembagian Kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,802	0,235	Valid
2	0,707	0,235	Valid
3	0,745	0,235	Valid
4	0,749	0,235	Valid
5	0,631	0,235	Valid
6	0,825	0,235	Valid
7	0,795	0,235	Valid
8	0,686	0,235	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Pembagian Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Budaya kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,745	0,235	Valid
2	0,534	0,235	Valid
3	0,770	0,235	Valid
4	0,653	0,235	Valid
5	0,577	0,235	Valid
6	0,711	0,235	Valid
7	0,661	0,235	Valid
8	0,603	0,235	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan kerja)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,754	0,235	Valid
2	0,547	0,235	Valid
3	0,768	0,235	Valid
4	0,639	0,235	Valid
5	0,583	0,235	Valid
6	0,764	0,235	Valid
7	0,689	0,235	Valid
8	0,604	0,235	Valid
9	0,778	0,235	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} .

Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel budaya kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_{b^2}}{S_1} \right] \quad (\text{Azuar, 2013, hal. 86})$$

Keterangan:

R_n : reliabilitas intrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: total varians butir

σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pembagian Kerja (X ₁)	0,763	Reliabel
Budaya kerja (X ₂)	0,757	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini.

1) Persamaan Regresi linier berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiono, 2012, hal. 238})$$

Di mana:

Y = Kepuasan kerja

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Pembagian kerja

x_2 = budaya kerja

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel x_1 dan x_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen tersebut.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengaruh Hipotesis

a) Uji t (Uji secara Parsial)

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

H_0 = Pembagian kerja dan budaya kerja = 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pembagian kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan).

H_a = Pembagian kerja dan budaya kerja \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pembagian kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan). Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut (Sugiono, 2012, hal. 250):

$$t = \sqrt{\frac{r^2(n-1)}{(1-r^2)}}$$

Di mana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a diterima jika

- $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
- $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

c) Uji F (Uji secara Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut (Sugiono, 2012 hal. 257):

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) di dalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

Hasil perhitungan R^2 yang di antara nol dan satu dengan kententu. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiono, 2012, hal. 250)

Di mana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 9 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah pembagian kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah budaya kerja, yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 74 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pembagian kerja, variabel budaya kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kepuasan kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 74 orang. Adapun dari ke-74 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	55,41%
2	Perempuan	33	44,59%
	Jumlah	74	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 74 responden terdapat 41 orang (55,41%) laki-laki, 33 orang (44,59%) perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-25 tahun	19	25,68%
2	26-31 tahun	22	29,73%
3	32-60 tahun	33	44,59%
	Jumlah	74	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 74 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-25 tahun adalah sebanyak 19 orang (25,68%). Responden yang berusia 26-31 tahun adalah sebanyak 22 orang (29,73)%. Sedangkan responden yang berusia 32-60 tahun adalah sebanyak 33 orang (44,59%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D-3	26	35,14%
2	S-1	37	50,00%
3	S-2	11	14,86%
	Jumlah	74	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 74 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 26 orang (35,14%). Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 37 orang (50,00%). Dan responden yang berpendidikan S-2 adalah sebanyak 11 orang (14,86%).

a. Variabel Kepuasan kerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	51,35%	18	24,32%	10	13,51%	8	10,81%	0	0,00%	74	100%
2	41	55,41%	15	20,27%	15	20,27%	3	4,05%	0	0,00%	74	100%
3	38	51,35%	13	17,57%	16	21,62%	7	9,46%	0	0,00%	74	100%
4	41	55,41%	16	21,62%	11	14,86%	6	8,11%	0	0,00%	74	100%
5	39	52,70%	14	18,92%	16	21,62%	5	6,76%	0	0,00%	74	100%
6	44	59,46%	16	21,62%	10	13,51%	4	5,41%	0	0,00%	74	100%
7	34	45,95%	17	22,97%	14	18,92%	9	12,16%	0	0,00%	74	100%
8	46	62,16%	15	20,27%	10	13,51%	3	4,05%	0	0,00%	74	100%
9	35	47,30%	15	20,27%	18	24,32%	6	8,11%	0	0,00%	74	100%

Sumber: data diolah (2019)

b. Variabel Pembagian kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pembagian kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Pembagian kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31,08%	19	25,68%	21	28,38%	11	14,86%	0	0,00%	74	100%
2	28	37,84%	16	21,62%	26	35,14%	4	5,41%	0	0,00%	74	100%
3	23	31,08%	15	20,27%	25	33,78%	11	14,86%	0	0,00%	74	100%
4	27	36,49%	16	21,62%	23	31,08%	8	10,81%	0	0,00%	74	100%
5	29	39,19%	14	18,92%	25	33,78%	6	8,11%	0	0,00%	74	100%
6	24	32,43%	18	24,32%	23	31,08%	9	12,16%	0	0,00%	74	100%
7	23	31,08%	17	22,97%	24	32,43%	10	13,51%	0	0,00%	74	100%
8	31	41,89%	16	21,62%	19	25,68%	8	10,81%	0	0,00%	74	100%

Sumber: data diolah (2019)

c. Variabel Budaya kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Budaya kerja (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	32,43%	20	27,03%	21	28,38%	9	12,16%	0	0,00%	74	100%
2	29	39,19%	16	21,62%	26	35,14%	3	4,05%	0	0,00%	74	100%
3	26	35,14%	15	20,27%	24	32,43%	9	12,16%	0	0,00%	74	100%
4	27	36,49%	17	22,97%	23	31,08%	7	9,46%	0	0,00%	74	100%
5	30	40,54%	13	17,57%	26	35,14%	5	6,76%	0	0,00%	74	100%
6	26	35,14%	19	25,68%	22	29,73%	7	9,46%	0	0,00%	74	100%
7	27	36,49%	15	20,27%	23	31,08%	9	12,16%	0	0,00%	74	100%
8	32	43,24%	16	21,62%	20	27,03%	6	8,11%	0	0,00%	74	100%

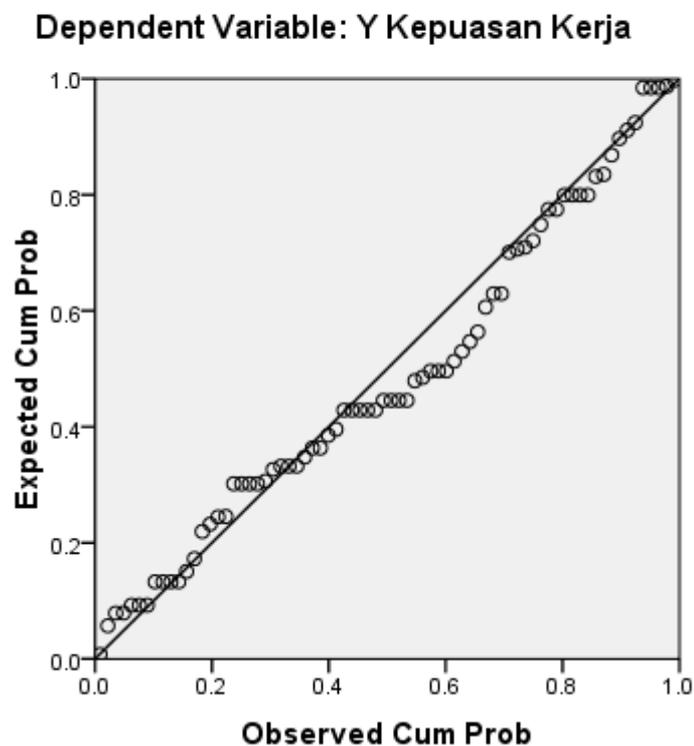
Sumber: data diolah (2019)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.605	2.289		5.943	.000		
X1 Pembagian Kerja	.403	.150	.438	2.697	.009	.228	4.386
X2 Budaya Kerja	.311	.147	.343	2.111	.038	.228	4.386

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

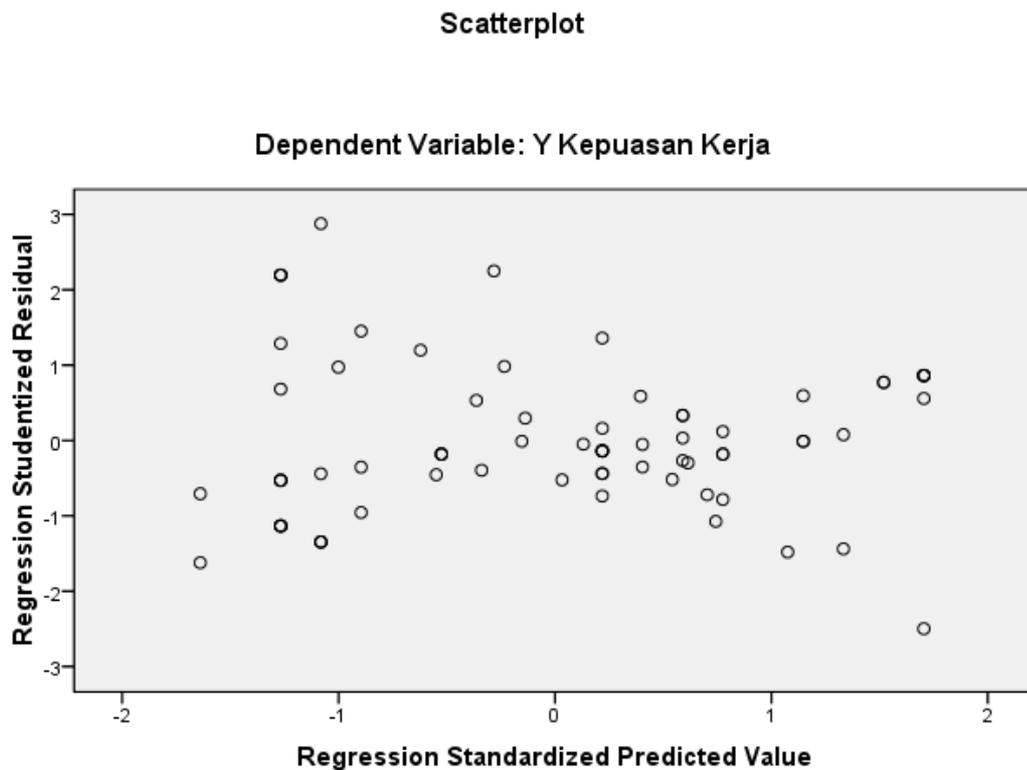
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.605	2.289		5.943	.000		
X1 Pembagian Kerja	.403	.150	.438	2.697	.009	.228	4.386
X2 Budaya Kerja	.311	.147	.343	2.111	.038	.228	4.386

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 13,605 + 0,403 X_1 + 0,311 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Pembagian kerja

X₂ = Budaya kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel pembagian kerja dan budaya kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja.
- b. Koefisien pembagian kerja memberikan nilai sebesar 0,403 yang berarti bahwa semakin baik pembagian kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien budaya kerja memberikan nilai sebesar 0,311 yang berarti bahwa semakin baik budaya kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Pembagian kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.605	2.289		5.943	.000		
X1 Pembagian Kerja	.403	.150	.438	2.697	.009	.228	4.386
X2 Budaya Kerja	.311	.147	.343	2.111	.038	.228	4.386

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,697$$

$$t_{tabel} = 1,666$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,697) > t_{tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,697 lebih besar dari 1,666 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja.

2). Pengaruh Budaya kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.605	2.289		5.943	.000		
	X1 Pembagian Kerja	.403	.150	.438	2.697	.009	.228	4.386
	X2 Budaya Kerja	.311	.147	.343	2.111	.038	.228	4.386

a. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,111$$

$$t_{tabel} = 1,666$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,111) > t_{tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan $0,038 < 0,05$. Nilai 2,111 lebih besar dari 1,666 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1079.364	2	539.682	47.656	.000 ^a
	Residual	804.042	71	11.325		
	Total	1883.405	73			

a. Predictors: (Constant), X2 Budaya Kerja, X1 Pembagian Kerja

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 47,656$$

$$F_{tabel} = 3,126$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 47,656 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,126 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $47,656 \geq 3,126$, Nilai 47,656 lebih besar dari 3,126 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.561	3.36519	1.691

a. Predictors: (Constant), X2 Budaya Kerja, X1 Pembagian Kerja

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,573. Hal ini berarti 57,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pembagian kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pembagian kerja dan budaya kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pembagian kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,697) > t_{tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,697 lebih besar dari 1,666 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pembagian kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pembagian kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pembagian kerja sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} (2,111) > t_{tabel} (1,666)$, dengan taraf signifikan $0,038 < 0,05$. Nilai 2,111 lebih besar dari 1,666 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin (2015) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, *dkk* (2018) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek budaya kerja sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Pembagian kerja dan Budaya kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 47,656 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,126 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $47,656 \geq 3,126$, Nilai 47,656 lebih besar dari 3,126 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kepuasan kerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pembagian kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pembagian kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kepuasan kerja (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja ternyata sig. pembagian kerja adalah 0,000 dan sig. budaya kerja adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor budaya kerja lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pembagian kerja dan budaya kerja sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,573. Hal ini berarti 57,3% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pembagian kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo I (Persero) Medan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Pelindo I (Persero) Medan perlu memperhatikan budaya kerja sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. PT. Pelindo I (Persero) Medan sebaiknya mengelola pembagian kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. PT. Pelindo I (Persero) Medan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fajar, Siti & Heru Tri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UP STIM YKPN.
- Arikunto, Suharsini. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M, (2013), *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Daft, Richard L. (2013). *Manajemen*, 6th Edition. Angelica, Diana. (terjemahan). Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Taufik (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155-160.
- Jatmiko, Andrie. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soerang, 2(1), *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 12-18.
- Kusumawati, Reni Widya (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1), 5-12.
- Lubis, Aswadi (2016). Pengaruh Pembagian Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan. *Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman*, 2(2), 157-162.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, Susilo. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeljahwati, Endah (2015). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(4), 1-6.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.

- Nazmi, Hendra (2015). Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli. *Jurnal Ekonomi*, 4(2), 757-763.
- Ndraha, Talidizuhu. (2012). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nirwana, Any (2009). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Tipe 3 A Surakarta. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1(1), 1-7.
- Pentury, Gerrit M. (2017). Karakteristik, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Hauussy-Ambon). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 1-6.
- Pudjaatmaka, Hadyana. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Rachmawati, Kusdyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2013). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, Jasman (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis UMSU*, 1(1), 1-6.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Indonesia: Ghalia
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius (2016). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 94-99.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. .