

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) JANSEN DAN REKAN**

**Nurani Teguh Dhermawan<sup>1)</sup> dan Ismail Razak<sup>2)</sup>**

**<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNSADA**

**<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS dan UNSADA**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email : Ismailrazak.zain@gmail.com**

***Abstract:** The purpose of this study was to analyze the effect of work environment, organizational culture, and work motivation on job satisfaction of the employees of the Jansen and Partners Public Accounting Firm. The data collection method is by distributing questionnaires to employees of the Jansen and Partners Public Accounting Firm. The sampling technique used is saturated sampling. Data were analyzed using simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The result of this study indicated that the work environment, organizational culture, and work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of the employees of the Jansen and Partners Public Accounting Firm either partially or together.*

***Keywords:** Lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha kepada perusahaan. Perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dapat mengembangkan diri untuk menjadi sosok yang kompeten, dengan harapan dapat mendukung kinerja perusahaan kedepannya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting pencapaian tujuan perusahaan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dan hal ini akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan loyalitas di tempat kerja. Dalam bekerja hendaknya karyawan bekerja ditunjang lingkungan kerja yang baik dan mendukung, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

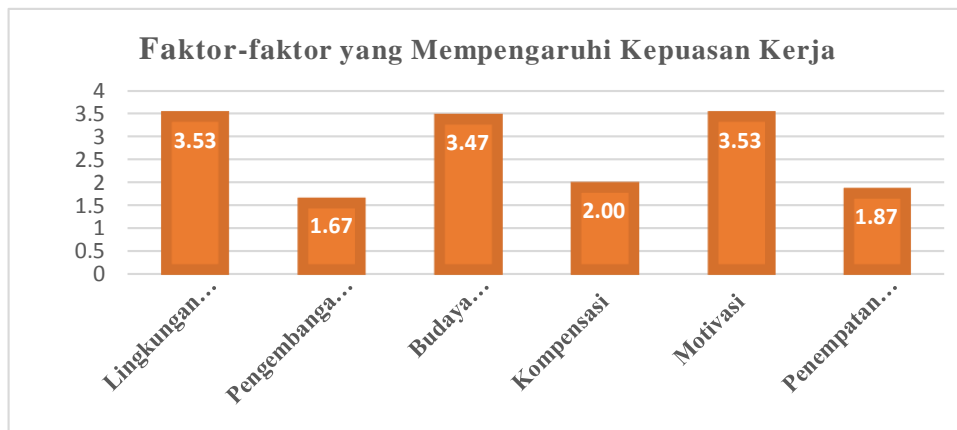
Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, sehingga dapat berprestasi dalam bekerja. Karyawan sangat membutuhkan

motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaan agar timbul suatu semangat dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan.

Kantor Akuntansi Publik Jansen dan rekan merupakan perusahaan yang berkembang dan bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa audit laporan keuangan, pajak (*tax*), dan jasa akuntansi (*accounting service*). Menurut Staf Auditor Keuangan di Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan, kepuasan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

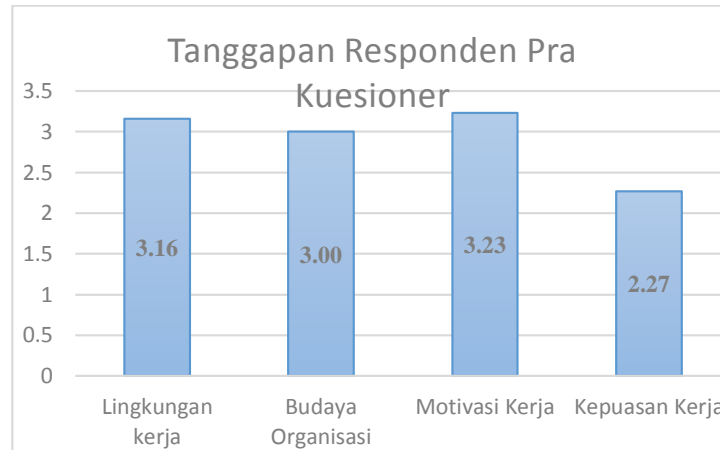
Berdasarkan hasil survey pendahuluan melalui menyebarkan kuesioner kepada 15 karyawan mengenai variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan penempatan kerja, seperti terlihat dalam Gambar-1. Berdasarkan Gambar-1 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja.



Sumber: Data diolah; 2022

**Gambar-1: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan menyebarkan pra kuesioner, berikut ini adalah tanggapan karyawan Bagian Audit Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan mengenai kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, seperti terlihat dalam Gambar-2 sebagai berikut :



Sumber: data diolah, 2022

Gambar-2: Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar-2 dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja sebesar 3,16 artinya tergolong baik. Budaya organisasi sebesar 3.00 artinya tergolong baik. Motivasi kerja sebesar 3.23 artinya tergolong tinggi, sedangkan kepuasan kerja sebesar 2.27, artinya tergolong tidak puas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan, meskipun lingkungan kerja baik, budaya organisasi baik, dan motivasi kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan tersebut, perlu dianalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

## LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang santai, akan tercipta iklim kerja yang baik dan meningkatkan efisiensi pekerjaan seseorang, karena beroperasi tanpa gangguan, sedangkan menurut Sedamayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perhatian terhadap lingkungan kerja sangat penting, karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua perusahaan memiliki lingkungan yang sama, sementara perusahaan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu 1) Bangunan tempat kerja; Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya; 2) Peralatan kerja

yang memadai; Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan; 3) Fasilitas; Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah; dan 4) Tersedianya sarana angkutan; Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu: 1) Hubungan dengan rekan kerja; Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling lirik antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan; 2) Hubungan atasan dengan karyawan; Hubungan atasan dengan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing; 3) Kerjasama antar karyawan; Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula

### **Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat tidak terlepas dari ikatan budaya. Budaya menggambarkan perbedaan masyarakat satu dengan masyarakat yang lain untuk berinteraksi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, budaya akan terbentuk dalam perusahaan dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi merupakan sesuatu sistem yang dilakukan untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem ini berfungsi membentuk perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Pengertian lain menurut Sutrisno dalam Ngusmanto (2017), budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dalam organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai dan norma, kepercayaan dan kebiasaan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk dapat beradaptasi secara internal dan eksternal. Selain itu, eksistensi budaya organisasi perlu dipertahankan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins (2016), dimensi budaya organisasi diuraikan sebagai berikut; 1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko); Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko, dengan indikator; a) Melakukan inovasi dan gagasan baru, dan b) Diberi kebebasan dalam bertindak; 2) *Attention to detail* (perhatian pada hal *detail*), di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal *detail*, dengan indikator; a) Mensosialisasikan visi dan misi organisasi, b) Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas, dan c) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur; 3) *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada

teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut, dengan indikator; a) Arahan yang jelas mengenai pekerjaan, b) Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan; 4) *People orientation* (orientasi pada orang), di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi, dengan indikator insentif bila pekerjaan mencapai target; 5) *Team orientation* (orientasi pada Tim), di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual dengan indikator terjalin komunikasi dengan rekan kerja; 6) *Aggressiveness* (agresivitas), di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*, dengan indikator menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif; 7) *Stability* (stabilitas), di mana aktivitas organisasi menekankan padamenjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan, dengan indikator menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja secara produktif, berhasil mencapai, dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja sangat penting, karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kerja. Malayu (2016) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengertian lain dikemukakan oleh Wanardi (2016), motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarahkan pada sasaran, motivasi kerja juga merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Afandi (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu: 1) Balas jasa; Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisas; 2) Kondisi kerja; Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik; 2) Fasilitas kerja; Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan; 3) Prestasi kerja; Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda; 4) Pengakuan dari atasan; Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak; dan 5) Pekerjaan itu sendiri; Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

## Kepuasan Kerja

Menurut Tangkilisan (2016), kepuasan kerja adalah kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya. Menurut Robbins (2017), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pengertian lain menurut Handoko (2016), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Siagian (2018), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan, seseorang relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut; 1) Pekerjaan itu sendiri; Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan; 2) Gaji atau upah; Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil; 3) Promosi; Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja; 4) Rekan kerja; Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan; dan 5) Supervisi; Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan berupa data primer. Data primer diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan sebagai responden dengan menggunakan Skala Likert. Populasi karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan sebanyak 75 karyawan auditor. Pemilihan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu sebanyak populasi yang berjumlah 75 karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan digunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1$$

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan digunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha_2 + \beta_2 X_2$$

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan digunakan analisis regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha_3 + \beta_3 X_3$$

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha_4 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

dimana:

$Y$	=	Kepuasan Kerja
$X_1$	=	Lingkungan Kerja
$X_2$	=	Budaya Organisasi
$X_3$	=	Motivasi Kerja
$\alpha_i$	=	Konstanta ( $i = 1,2,3,4$ )
$\beta_i$	=	Koefisien regresi ( $i = 1,2,3$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Uji Validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu pernyataan yang ingin diukur. Pernyataan dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan uji dua sisi. Jika nilai posisi dan  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka pernyataan dapat dikatakan valid, begitu pula sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$  maka pernyataan tidak valid. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 dengan tingkat kesalahan 0,05 maka  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini yaitu 0,227.

Berdasarkan hasil uji validitas lingkungan kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel lingkungan kerja adalah valid yang diukur dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,227), di mana  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0.750 dan  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0.647. Berikutnya, berdasarkan hasil uji validitas budaya organisasi menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel budaya organisasi adalah valid yang diukur dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,227), di mana  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0.727 dan  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0.543. Kemudian, berdasarkan uji validitas motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel lingkungan kerja adalah valid yang diukur dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,227), di mana  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0.752 dan  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0.533. Selanjutnya, berdasarkan uji validitas kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel kepuasan kerja adalah valid yang diukur dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,227), di mana  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0.904 dan  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0.774.

#### Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dimana satu variabel dianggap reliabel jika *cronbach alpha*  $\geq 0,6$ . Berikut adalah hasil uji reliabilitas, seperti terlihat dalam tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.768	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.705	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.710	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.964	0.600	Reliabel

**Sumber: Data primer, diolah, 2022**

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien alpha sebesar  $0,768 > 0,6$  dapat dinyatakan reliabel. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien alpha sebesar  $0,859 > 0,6$  dapat dinyatakan reliabel. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien alpha sebesar  $0,803 > 0,6$  dapat dinyatakan reliabel, dan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien alpha sebesar  $0,964 > 0,6$  dapat dinyatakan reliabel.

### Hasil uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual yang berdistribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

### Hasil analisis regresi linier sederhana

**Tabel 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	9,332	2,396	0,019
Lingkungan kerja	0,397	2,664	0,010
$R^2$	0,976		

**Sumber: Data primer, diolah, 2022**

Berdasarkan tabel 2, persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9.232 + 0.397X_1$$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.976, yang berarti kontribusi lingkungan kerja kepada kepuasan kerja sebesar 97,6%, sedangkan sisanya sebesar 2,4% disumbangkan oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan faktor lainnya. Koefisien regresi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif, artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, atau sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja semakin menurun kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	7,335	2,870	0,005
Budaya organisasi	0,545	7,900	0,000
R <sup>2</sup>	0.501		

Sumber: Data primer, diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7.335 + 0.545X_2$$

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.501, yang berarti kontribusi budaya organisasi kepada kepuasan kerja sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% disumbangkan oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan faktor lainnya. Koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi budaya organisasi bertanda positif, artinya semakin baik budaya organisasi, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, atau sebaliknya semakin buruk budaya organisasi semakin menurun kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	5,298	0,777	0,000
Motivasi kerja	0,437	2,109	0,038
R <sup>2</sup>	0,946		

Sumber: Data primer, diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5.298 + 0.437X_3$$

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.946, yang berarti kontribusi motivasi kerja kepada kepuasan kerja sebesar 94.6%, sedangkan sisanya sebesar 5.4% disumbangkan oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi motivasi kerja bertanda positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya semakin menurun motivasi kerja, semakin menurun kepuasan kerja karyawan.

## Analisis regresi linier berganda

**Tabel 5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	5,735	2,976	0,052
Lingkungan kerja	0,393	2,741	0,008
Budaya organisasi	0,103	1,938	0,057
Motivasi kerja	0,172	2,275	0,026
F <sub>-hitung</sub>	8.578		0,000
R <sup>2</sup>	0,997		

Sumber: Data primer, diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.735 + 0.393X_1 + 0.103X_2 + 0.172X_3$$

F-hitung sebesar 5.735, artinya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.997, artinya secara bersama-sama kontribusi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja kepada kepuasan kerja karyawan sebesar 99,7% sedangkan sisanya sebesar 0,3% disumbangkan oleh variabel lain.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif, artinya jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi dan motivasi kerja konstan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 90% terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi budaya organisasi bertanda positif, artinya jika semakin baik budaya organisasi, maka semakin meningkat kepuasan kerja atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja dan lingkungan kerja konstan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja bertanda positif, artinya jika semakin meningkat motivasi kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan. Hal ini dikarenakan ruang kerja yang mendukung aktivitas kerja karyawan, adanya fasilitas kerja yang disediakan cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja karyawan, dan adanya hubungan baik dengan saling menghargai antara atasan dengan karyawan di dalam lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkulangit (2015), Saripuddin (2015), Fauzi (2017), Putra dan Adnyani (2019), Ardila, *et al* (2021), Desty Sri dan Rona Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Akuntan Publik Jansen dan Rekan melalui inovasi dan pengambilan risiko, orientasi pada manfaat, agretivitas, dan stabilitas. Hal ini dikarenakan pemimpin mendorong karyawan untuk melakukan inovasi baru dalam bertindak, pemimpin memberikan arahan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan, adanya dorongan untuk karyawan lebih semangat untuk bekerja dengan baik dan kompetitif dan pimpinan mengarahkan bawahannya untuk menjaga kerja sama di satu bagian. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Saripuddin (2015), Putra dan Adnyani (2019), Ardila, *et al* (2021) yang menyatakan bahwa perbaikan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Akuntan Publik Jansen dan Rekan melalui balas jasa, kondisi kerja, dan prestasi kerja. Hal ini dikarenakan karyawan menerima balas jasa berbentuk barang yang dinikmati atas hasil pekerjaannya, adanya kondisi kerja karyawan yang baik, nyaman dan mendukung untuk menjalankan aktivitas dengan baik dan fasilitas yang disediakan dapat mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal serta meningkatkan kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Mileandry dan Ratnamiasih (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja, perbaikan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja akan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nelly dan Erdiansyah (2022) yang menyatakan bahwa perbaikan lingkungan kerja, perbaikan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Perbaikan lingkungan kerja akan mendukung kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan; 2) Perbaikan budaya organisasi akan mendukung kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan; 3) Peningkatan motivasi kerja akan mendukung kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan; 4) Perbaikan lingkungan kerja, perbaikan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja akan mendukung kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disarankan sebagai berikut: 1) Perlu dipertimbangkan untuk selalu meningkatkan perbaikan lingkungan kerja, perbaikan budaya organisasi, dan motivasi kerja agar kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik Jansen dan Rekan akan selalu meningkat. 2) Perlu dipertimbangkan untuk menambah variabel kinerja individu karyawan dengan menentukan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (perantara) dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardila, Y., Dastina, W., dan Syamsuddin, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi*. Jambi. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Fauzi, F. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3).
- Ginanjari, M. F. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Utama Lestari di Bandung*. Bandung. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS.
- Hakim, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191-201.
- Husaini, R. N., dan Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Isnada, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Kusuma, D. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Agen Asuransi di PT. Prudential Life Assurance Ponorogo*. Ponorogo. IAIN Ponorogo.
- Mangkulangit, T. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bpr Weleri Jaya Persada di Kendal*. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro.
- Mileandry, F. S., dan Ina Ratnamiasih. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Apartemen Suites Dago Bandung*. Bandung. Universitas Pasundan.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Nelly, Rachel dan Erdiansyah, Rizi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 4, 427-432.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7-15.
- Putra, I. W. R. S., dan Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 1.

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Shidiq, A. H., Budiarto, W., dan Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 2(04), 414-428.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258-1266.
- Triyaningsih, D., dan Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero)*. Bandung. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS.

