

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA ORGANISASI SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KERAJINAN KULIT YOGYAKARTA)

Taedy Faeta Nova

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : taedynova@gmail.com

Intisari

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja, pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pengaruh variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Populasi pengrajin kulit yang ada dalam wilayah sentra industri kulit di Manding Yogyakarta dengan jumlah 155, sampel yang di ambil menggunakan rumus Slovin sebanyak 31 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *accidental sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,043 < 0,05$, Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,040 < 0,05$, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F 22,732 dengan signifikan 0,000 karena nilai signifikansi $< 0,05$.
Kata kunci: lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi, serta motivasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment variables on job satisfaction, the influence of emotional intelligence variables on job satisfaction, the influence of organizational culture variables on job satisfaction, the effect of work motivation variables on job satisfaction the influence of work environment variables, emotional intelligence, organizational culture and work motivation on job satisfaction, work environment, emotional intelligence, organizational culture and work motivation simultaneously influence job satisfaction. The population of leather craftsmen in the leather industry center in Manding Yogyakarta with 155, the samples taken using Slovin formula were 31 respondents. The sampling technique used is accidental sampling. Data was collected by a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques using multiple linear regression. The work environment has a significant positive effect on job satisfaction with a significant level of $0.043 < 0.05$, emotional intelligence has a significant positive effect on job satisfaction with a significant level of $0.008 < 0.05$, organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction with a significant level of $0.040 < 0.05$, Work motivation has a significant positive effect on job satisfaction with a significant level of $0.025 < 0.05$. Variables of work environment, emotional intelligence, organizational culture and work motivation have a significant positive effect on job satisfaction with a value of F 22,732 with a significant 0,000 because the significance value is < 0.05 .

Keywords: *work environment, emotional intelligence, organizational culture, and work motivation.*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) dari waktu ke waktu mengalami perkembangan yang cukup baik. Dengan banyaknya ragam produk usaha kecil menengah yang ada sekarang usaha kecil menengah menjadi salah satu cara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di tengah masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup yang lebih baik. Usaha kecil menengah ini sendiri sebagai tiang perekonomian di Indonesia, karena sangat membantu pertumbuhan perekonomian masyarakat. Dusun Manding merupakan kawasan sentra pengrajin kulit yang cukup berkembang dan merupakan sentra kerajinan kulit yang menjadi tujuan utama bagi wisatawan. Kerajinan berbahan kulit ini telah mampu menembus pasar luar Yogyakarta, seperti Jakarta, Solo, Semarang dan Bali bahkan di ekspor ke luar negeri. Dalam praktek usaha kecil, keberhasilan membesarkan produk merupakan harapan utama dari pengrajin sebagai pengusaha yang keberadaannya sudah dimulai sejak tahun 1947 sampai sekarang yang mengalami penurunan jumlah pengrajin ujar Pak Purwanto selaku ketua pengrajin kulit di Manding.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi, manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Hal yang tak kalah penting dalam mencapai suatu visi dan misi organisasi adalah dengan kepuasan pekerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Dutta & Serker, 2005). Menilai kondisi tersebut pengrajin menunjukkan adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja terhadap para pengrajin kulit dalam suatu organisasi.

TINJAUAN DAN PENEGMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dalam (Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono, Administrasi, & Brawijaya, 2014) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Sedamayanti dalam (Rahmawanti, 2014) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu : 1). Penerangan, 2). Suhu udara, 3). Suara bising, 4). Penggunaan warna, 5). Ruang gerak yang diperlukan, 6). Keamanan kerja, dan 7). Hubungan karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pengrajin yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kondisi produktifitas pengrajin.

Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. (Meisler, 2014) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan

untuk memahami secara menilai, dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual.

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Inilah budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. (Mangkunegara, 2016). Menurut Sopiah (2008:138) dalam (Tumbelaka, Habsji, & Nimran, 2016) bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya.

Motivasi kerja

(Nguyen Cong & Dung Nguyen Van, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut George & Jones dalam (Kartika & Kaihatu, n.d.) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Robbins, 2003:101 dalam (Kartika & Kaihatu, n.d.) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan obyek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka yang diolah secara statistik. Untuk memperjelas batasan variabel sebagai berikut: Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Jumlah sampel yang di ambil 31 dari 155 populasi menggunakan rumus Slovin. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket (Kuesioner) dan menggunakan metode pengambilan sampel *Accidental Sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = kepuasan kerja
- A = konstanta
- b1...b4 = koefisien regresi
- X1 = variabel lingkungan kerja
- X2 = variabel kecerdasan emosional
- X3 = variabel budaya organisasi
- X4 = variabel motivasi kerja
- e = standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1
Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	LK1	0	2	5	14	10	4.03	Setuju
2	LK2	0	6	7	12	6	3.58	Setuju
3	LK3	0	0	7	18	6	3.97	Setuju
4	LK4	0	4	4	17	6	3.81	Setuju
5	LK5	0	0	6	14	11	4.16	Setuju
6	LK6	1	3	9	13	5	3.58	Setuju
7	LK7	0	2	12	13	4	3.61	Setuju
8	LK8	0	4	7	11	9	3.81	Setuju
Variabel Lingkungan Kerja							3.82	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 3,82 mayoritas responden menjawab setuju. Artinya lingkungan kerja baik dalam hal penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dan musik ditempat kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 2
Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	KE1	0	0	4	18	9	4.16	Setuju
2	KE2	0	0	3	24	4	4.03	Setuju
3	KE3	0	0	3	15	13	4.32	Sangat Setuju
4	KE4	0	0	2	21	8	4.19	Setuju
5	KE5	0	1	4	22	4	3.94	Setuju
Variabel Kecerdasan Emosional							4.13	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel kecerdasan emosional secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 4,13 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya kecerdasan emosional sangat baik yaitu dalam hal *self awarenes*, *self regulation*, *self motivation*, empati, dan *social skill*.

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3
Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	BO1	0	0	6	18	7	4.03	Setuju
2	BO2	0	0	2	18	11	4.29	Sangat Setuju
3	BO3	0	1	3	15	12	4.23	Sangat Setuju
4	BO4	0	0	1	20	10	4.29	Sangat Setuju
5	BO5	0	1	2	20	8	4.13	Setuju
6	BO6	1	0	2	19	9	4.13	Setuju
7	BO7	0	0	5	20	6	4.03	Setuju
Variabel Budaya Organisasi							4.16	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel budaya organisasi secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 4,16 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya budaya organisasi baik yaitu dalam hal inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas.

Analisis deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4
Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	MK1	0	0	6	17	8	4.06	Setuju
2	MK2	0	0	2	20	9	4.23	Sangat Setuju
3	MK3	0	1	2	19	9	4.16	Setuju
4	MK4	0	0	1	24	6	4.16	Setuju
5	MK5	0	0	2	21	8	4.19	Setuju
6	MK6	0	0	1	21	9	4.26	Sangat Setuju
7	MK7	0	0	0	15	16	4.52	Sangat Setuju
Variabel Motivasi Kerja							4.23	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel motivasi kerja secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 4,23 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya motivasi kerja sangat baik yaitu dalam hal daya dorong, kemauan, kerelaan, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

Analisis deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	KK1	0	0	2	23	6	4.13	Setuju
2	KK2	0	0	3	18	10	4.23	Sangat Setuju
3	KK3	0	0	2	13	16	4.45	Sangat Setuju
4	KK4	0	0	7	19	5	3.94	Setuju
5	KK5	0	0	1	28	2	4.03	Setuju
Variabel Kepuasan Kerja							4.16	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Variabel kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki skor rata-rata 4,16 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya kepuasan kerja baik yaitu dalam hal kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, dan tingkat gaji.

Uji Validitas

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	LK1	0,656	0,3550	Valid
2	LK2	0,817		Valid
3	LK3	0,617		Valid
4	LK4	0,765		Valid
5	LK5	0,832		Valid
6	LK6	0,707		Valid
7	LK7	0,740		Valid
8	LK8	0,706		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja valid untuk semua item pertanyaan karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.11 menjelaskan hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KE1	0,747	0,3550	Valid
2	KE2	0,493		Valid

3	KE3	0,796		Valid
4	KE4	0,802		Valid
5	KE5	0,770		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional valid untuk semua item pertanyaan karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.12 menjelaskan hasil uji validitas variabel budaya organisasi.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	BO1	0,739	0,3550	Valid
2	BO2	0,637		Valid
3	BO3	0,845		Valid
4	BO4	0,500		Valid
5	BO5	0,537		Valid
6	BO6	0,722		Valid
7	BO7	0,492		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi valid untuk semua item pertanyaan karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.13 menjelaskan hasil uji validitas variabel motivasi kerja.

Tabel 9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	MK1	0,631	0,3550	Valid
2	MK2	0,790		Valid
3	MK3	0,665		Valid
4	MK4	0,708		Valid
5	MK5	0,761		Valid
6	MK6	0,823		Valid
7	MK7	0,430		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja valid untuk semua item pertanyaan karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut tabel 4.14 menjelaskan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Tabel 10
Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KK1	0,745	0,3550	Valid
2	KK2	0,815		Valid
3	KK3	0,685		Valid
4	KK4	0,771		Valid
5	KK5	0,553		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja valid untuk semua item pertanyaan karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Realibilitas

suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 . Berikut ini hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 11
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,871	0,60	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0,777		Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,767		Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,804		Reliabel
5	Kepuasan Kerja	0,758		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.15 seluruh variabel penelitian berturut-turut memiliki nilai cronbach's alpha 0,871, 0,777, 0,767, 0,804 dan 0,758. Semua instrumen reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92492452
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.100

Test Statistic	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)	.145^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi One Sample Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,145 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 14
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.512	1.953
	Kecerdasan Emosional	.646	1.547
	Budaya Organisasi	.607	1.647
	Motivasi Kerja	.641	1.560

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.17 terlihat bahwa nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 5, maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15
Uji Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.016
		Sig. (2-tailed)	.933
		N	31
	Kecerdasan Emosional	Correlation Coefficient	-.109
		Sig. (2-tailed)	.558
		N	31
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	-.080
		Sig. (2-tailed)	.670
		N	31
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.054
		Sig. (2-tailed)	.774
		N	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	31

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji korelasi Spearman Rho variabel independen dengan nilai residual lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 16
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.630	2.471		.255	.801
	Lingkungan Kerja	.105	.049	.274	2.123	.043
	Kecerdasan Emosional	.299	.105	.328	2.850	.008
	Budaya Organisasi	.167	.077	.257	2.164	.040
	Motivasi Kerja	.199	.084	.275	2.382	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Persamaan regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), budaya organisasi (X3) serta motivasi kerja (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,630 + 0,105(X1) + 0,299(X2) + 0,167(X3) + 0,199(X4) + e$$

Konstanta sebesar 0,630 artinya jika variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja tidak ada maka nilai kepuasan kerja adalah 0,630.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,105. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 0,105 terhadap kepuasan kerja.

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional adalah 0,299. Hal ini dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif sebesar 0,299 terhadap kepuasan kerja.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah 0,167. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,167 terhadap kepuasan kerja.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,199. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,199 terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 17
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.755	4	22.439	22.732	.000^b
	Residual	25.665	26	.987		
	Total	115.419	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.21 diatas didapatkan nilai uji F sebesar 22,732 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Uji t

Uji t digunakan untuk pengaruh antara variabel X dan Y, apakah Variabel X1, X2, X3 dan X4 (lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja) secara terpisah atau parsial.

Tabel 4.22
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.630	2.471		.255	.801
	Lingkungan Kerja	.105	.049	.274	2.123	.043
	Kecerdasan Emosional	.299	.105	.328	2.850	.008
	Budaya Organisasi	.167	.077	.257	2.164	.040
	Motivasi Kerja	.199	.084	.275	2.382	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.22 dapat dijelaskan sebagai berikut: Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi 0,043 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi 0,008 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi 0,040 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05, Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi 0,025 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.743	.994

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 nilai *Adjusted R Square* adalah 0,743, hal ini berarti kemampuan variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 74,3% sementara sisanya (100% - 74,3% = 25,7%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 0,105 dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,043 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mukti Wibowo

Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif sebesar 0,299 dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,008 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Menurut (Meisler, 2014) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan kemampuan mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Badir Alnidawy, 2015) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,167 dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,040 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Menurut Mangkunegara dalam (Abadiyah & Purwanto, 2016) budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, inilah budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tumbelaka et al., 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,199 dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,025 yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada sentra pengrajin kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Menurut George & Jones dalam (Kartika & Kaihatu, n.d.), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kadek, Juniari, Riana, & Subudi, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,043 < 0,05$, Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,040 < 0,05$, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat

signifikan $0,025 < 0,05$, Variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional, budaya organisasi serta motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{22,732}$ dengan signifikan $0,000$ karena nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut : Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa diantara keempat variabel tersebut yang memiliki koefisien beta paling besar adalah kecerdasan emosional ($0,299$). hal ini memberikan implikasi bahwa, variabel yang paling berpengaruh atau pengaruhnya paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para pengrajin maka variabel kecerdasan emosional perlu dipertahankan agar organisasi tetap dapat menjaga kualitas kerja pengrajin guna tercapainya kepuasan kerja. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan cakupan yang lebih luas lagi dan jumlah populasi yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan*.
- Badir Alnidawy, A. A. (2015). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sector. *International Journal of Business Administration*, 6(3).
- Dutta, D., & Serker, N. H. M. K. (2005). Urban Building Inventory Development using Very High-Resolution Remote Sensing Data for Urban Risk Analysis. *International Journal of Geoinformatics*.
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (n.d.). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In *PT.Refika Aditama*.
- Meisler, G. (2014). Exploring emotional intelligence, political skill, and job satisfaction. *Employee Relations*.
- Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Nguyen Cong, N., & Dung Nguyen Van, V. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*.
- Rahmawanti, N. P. (2014). (*Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. *Alfabeta*.
- Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk . Kandatel Malang)*.