

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI
PT. AXA FINANCIAL INDONESIA**

**PUTU AYU PURBASARI
NIM: 17250832**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja di PT. AXA Financial Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 45 karyawan di PT. AXA Financial Indonesia Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F dan Uji t.

Hasil penelitian yaitu Variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja di PT AXA Financial Indonesia dengan besaran pengaruh sebesar 0.349 atau 34.9%. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja di PT AXA Financial Indonesia dengan besaran pengaruh sebesar 0.300 atau 30.0%. Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja di PT AXA Financial Indonesia dengan besaran pengaruh sebesar 0.286 atau 28.6%.

Kata Kunci : Motivasi, Budaya, Organisasi, Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of the independent variables Motivation, Organizational Culture and Education Level on the dependent variable of Job Satisfaction at PT. AXA Financial Indonesia. This study uses quantitative research using a population and a sample of 45 employees at PT. AXA Financial Indonesia Surabaya. The data collection technique used a questionnaire which was distributed to 45 respondents. Data analysis used multiple linear regression, F test and t test.

The results of the study are that the motivation variable has a significant and positive effect on job satisfaction at PT AXA Financial Indonesia with a magnitude of 0.349 or 34.9%. Organizational Culture variable has a significant and positive effect on Job Satisfaction at PT AXA Financial Indonesia with a magnitude of effect of 0.300 or 30.0%. The variable level of education has a significant and positive effect on job satisfaction at PT AXA Financial Indonesia with a magnitude of 0.286 or 28.6%.

Keywords: Motivation, Culture, Organization, Education

PENDAHULUAN

Latar belakang

Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) menyatakan bahwa industri Asuransi Jiwa di Indonesia mengalami pertumbuhan yang tepat selama sepuluh tahun terakhir, dari 2008 hingga 2018. Ledakan tersebut menjadi terlihat dari tarif premi yang meningkat sekitar 14,4% selama 365 hari menjadi Rp.117,1 triliun. delapan triliun pada tahun 2018 dan Rp.89,93 triliun di dalam lokasi 0,33 pada 2019.

Ketua Dewan Pengawas AAJI, Budi Tampubolon, menyampaikan selain premi, pendanaan di industri asuransi juga mengalami lonjakan keuntungan sekitar 15,6% selama 12 bulan menjadi Rp461,6 triliun di 2018 dan Rp.481,4 triliun di tahun 0,33 sektor tahun 2019.

"Yang ingin kita tunjukkan di sini adalah ternyata total aset industri asuransi jiwa *compound annual growth rate* (CAGR) tumbuh sebesar 17,8% per tahun menjadi Rp548,72 triliun di Q3 2019, demikian juga dengan total investasinya sebesar 17,8% menjadi Rp 481,40 triliun di Q3 2019," jelas Budi Tampubolon dalam *Media Workshop* di Sentul, Jawa Barat, Sabtu (29/02/2020).

Berdasarkan data ini, Budi Tampubolon mengklaim bahwa perusahaan asuransi jiwa mengalami pertumbuhan 3 kali lipat dari pertumbuhan moneter Indonesia dalam 12 bulan yang berada di kisaran 5%.

"Yang menarik, jika kita evaluasi dengan kenaikan moneter Indonesia, rata-rata setahun sekali adalah sekitar 5% hingga 5,17%. Jadi, ternyata keberadaan industri

asuransi tumbuh sekitar 3 kali lipat dari peningkatan ekonomi nasional," katanya.

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan PT. AXA Financial Indonesia sebagai objek penelitian. Tujuan penulis memilih PT. AXA Financial Indonesia sebagai objek penelitian karena PT. AXA financial Indonesia telah memperoleh penghargaan terkait dengan kepuasan kerja pekerja.

PT. AXA Financial Indonesia adalah organisasi keuangan yang berorientasi pada jasa asuransi yang telah didirikan di Indonesia sejak tahun 1995. Secara populer, manfaat utama asuransi adalah untuk membantu mengurangi kerugian dari kegiatan tak terduga yang dapat terjadi di masa depan. Misalnya kecelakaan, kebakaran, hingga biaya institusi medis. Manfaat asuransi selanjutnya bagi masyarakat umum adalah dapat memberikan ketenangan pikiran, asuransi dapat memberikan solusi dan dapat meringankan beban saat terjadi kejadian mendadak. Manfaat asuransi bagi sebagian besar orang dipercaya jika ingin menumbuhkan rasa percaya diri dalam hunian gaya hidup.

Minimal pembayaran yang akan diberikan melalui penerbit pertanggungan dapat mencakup komponen untuk semua bea biaya tertinggi untuk suatu kesempatan. Keuntungan pertanggungan bagi masyarakat ini juga disebut sebagai peluang untuk mengendalikan kerugian dengan cara terlibat dalam survei subjek dan memberikan tips kepada pemegang polis tentang cara mengambil tindakan pencegahan.

Kepercayaan dari pelanggan dapat terbentuk karena adanya partisipasi karyawan di dalamnya. Hal ini dikarenakan jika pelayanan dari karyawan baik dan memuaskan, maka pelanggan akan percaya dan loyal kepada PT. AXA Financial Indonesia, agar nasabah tetap mempercayakan perlindungan asuransi jiwa dan kesehatannya pada PT. AXA Financial Indonesia dalam jangka panjang. Mengingat pentingnya kepuasan pelanggan, maka PT. AXA Financial Indonesia perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Motivasi erat kaitannya dengan kepemimpinan, karena berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam menggerakkan/mengorganisasikan orang lain atau bawahannya sangat bergantung pada kepemimpinan kharismatik, serta bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan (Munparidi, 2012). Tugas seorang pemimpin tidak hanya memotivasi bawahannya, tetapi juga mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seorang karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Karena pada dasarnya karyawan sangat membutuhkan motivasi dan kepuasan saat bekerja (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Faktor lainnya adalah latar belakang pendidikan. Pendidikan dapat menjadi sangat penting dalam menentukan keberadaan seseorang karena pada kenyataannya pendidikan akan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam bertindak, berperilaku dan dalam mengambil

pilihan. salah satu faktor penting untuk mendapatkan suatu proses adalah dengan adanya catatan pelatihan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang yang mereka geluti atau pelajari bahkan seperti di perguruan tinggi, juga dapat memberikan kenyamanan dan pengaruh yang sangat baik pada kinerja keseluruhan dan kesenangan di sekitar tempat mereka bekerja. itulah yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti dan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. AXA Financial Indonesia”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia ?
3. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia ?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2014:4) manajemen sumber daya manusia yang berguna adalah salah satu bidang manajemen pilihan yang menggabungkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sementara itu, menurut Garry

Dessler (2015) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah cakupan dan praktik dalam memobilisasi sumber daya manusia yang mencakup kegiatan rekrutmen, seleksi, pendidikan, pemberian dan penilaian.

Sementara itu, sesuai dengan Mathis dan Jackson (2012: 5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan untuk menjadi kuat dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mencapai keinginan setiap perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah suatu konsep yang menggambarkan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang mengawali dan mengarahkan perilaku. (Gibson: 2016) agar perilaku karyawan sesuai dengan impian perusahaan, harus ada perpaduan antara motivasi dan kebutuhan organisasi (Handoko: 2017). Motivasi didefinisikan sebagai kemauan untuk mengeluarkan tahap usaha yang berlebihan lebih dekat dengan keinginan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk mengerahkan usaha ke arah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan setiap individual (Stephen P. Robbins: 2009). Motivasi yang ada dalam diri seseorang akan melahirkan suatu perilaku yang diarahkan untuk menuai kebanggaan. preferensi dan tujuan adalah ide-ide yang memberikan dasar untuk membangun pola dalam pekerjaan. keinginan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu. tujuan adalah hasil yang dicari oleh

personel. mereka dipandang sebagai kekuatan yang menarik bagi manusia untuk berperilaku dalam mencapai niat yang disukai bagi Anda untuk menurunkan keinginan yang tidak terpenuhi.

Robert Heller (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berperilaku. Sementara itu, Menurut Stephen P. Robin, mengartikan bahwa motivasi adalah suatu cara yang menyebabkan intensitas, arah, dan upaya tanpa henti ke arah pemenuhan karakter (Wibowo, 2013). Sedangkan Vethzal Rivai mengatakan bahwa motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk memperoleh hal-hal yang tepat sesuai dengan keinginan karakter. Sikap dan nilai-nilai tersebut bersifat kasat mata yang memberikan kekuatan untuk menginspirasi orang berperilaku dalam mencapai keinginan (Rivai, 2014). Tanda-tanda yang digunakan untuk menganalisis masalah dalam pengamatan ini didasarkan pada Frederick Herzberg melalui pengambilan motivasi intrinsik, Wibowo mengajukan konsep motivasi dua faktor, yaitu motivasi karyawan, memberikan pedoman pada faktor-faktor yang membuat orang mengalami kekecewaan dan faktor-faktor yang membuat orang puas atau faktor yang membuat manusia mengalami kesenangan. faktor yang sehat dan memotivasi bagi manusia (*Hygiene-Motivator*). Wibowo (2013),

Budaya Organisasi

Menurut Brown (Terjemahan Cahyono dalam menganalisis

penciptaan bahan untuk ilmu manajemen bisnis, 2009: 135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat nilai dan keyakinan bersama yang melibatkan manusia, dan sistem dari suatu organisasi untuk menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi adalah pedoman perilaku bagi orang-orang di dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan pedoman keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu instansi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi alat utama keuntungan agresif, jika budaya organisasi membantu pendekatan agensi. Cara hidup organisasi adalah suatu asumsi atau sistem kepercayaan, nilai-nilai dan norma-norma yang ditetapkan pimpinan yang digunakan sebagai pedoman perilaku bagi individu untuk mengatasi kesulitan adaptasi luar dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Berdasarkan secara lengkap informasi ini, dapat disimpulkan bahwa persepsi gaya hidup organisasi adalah keras dan cepat asumsi atau sistem pengertian, nilai dan norma yang diikuti oleh masing-masing anggota korporasi ini digunakan sebagai pedoman untuk membentuk dan perilaku langsung dalam mengatasi masalah akibat perdagangan.

Tingkat Pendidikan

Menurut Idris, pendidikan adalah mata rantai kegiatan komunikasi antara orang dewasa dan siswa secara tatap muka atau dengan bantuan penggunaan media dalam memberikan bantuan untuk

pengembangan anak-anak secara keseluruhan, dalam pengalaman yang mereka dapat memperluas kemampuan mereka semaksimal mungkin, cara yang baik untuk tumbuh menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab (Idris 2019). pada saat yang sama dengan kemampuan dalam contoh ini adalah kemampuan tubuh, emosi, sosial, pola pikir, etika, pengetahuan dan keterampilan. Penjelasan di atas menjelaskan tentang efektivitas pembelajaran melalui pengarah, pembinaan dan persekolahan olahraga.

Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Salam yang menyatakan bahwa pendidikan mengandung tiga pengertian, yaitu pendidikan, pembinaan dan pelatihan (Salam, 1997). Ditinjau dari segi hukum, pengertian pendidikan pada pokoknya didasarkan pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Diklat Nasional Pasal 1 ayat (1), yaitu "Pelatihan adalah usaha sadar dan sengaja untuk menciptakan pengetahuan dan penguasaan lingkungan hidup. proses agar ulama secara aktif mengembangkan kemampuannya untuk memiliki kekuatan keagamaan non sekuler, kepribadian, kecerdasan, pribadi mulia, dan kemampuan yang diinginkan dari dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. dan dibuktikan melalui gelar. Selain itu, Buchori mendefinisikan ijazah sebagai tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu perangkat lunak pendidikan tertentu.

Kepuasan Kerja

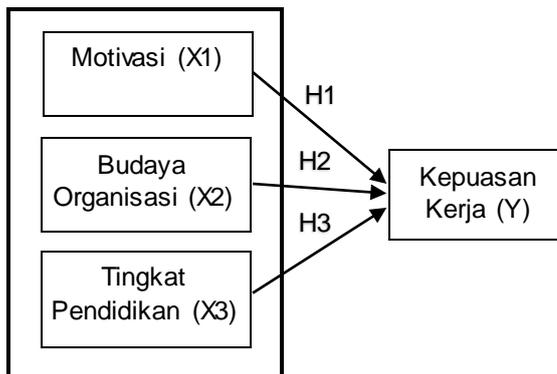
Luthans (2008) berpendapat kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang efektif atau memuaskan dari seseorang karena evaluasi suatu pengalaman kerja. Setiap definisi lain dari kebanggaan proses dikemukakan dengan bantuan Wexley dan Yukl (dalam Muhaimin, 2004: tiga), yang mengatakan: *is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect pleasant and unpleasant experiences in the job and his expectation about future experiences* (kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja secara umum adalah pola pikir terhadap pekerjaan yang sepenuhnya didasarkan pada evaluasi berbagai elemen kegiatan. pola pikir seseorang ke arah aktivitasnya menampilkan pengalaman terbaik atau buruk di tempat kerja dan harapan tentang laporan masa depan). Howell dan Dipboye (dalam Munandar. 2008: 350) Memandang kepuasajn kerja sebagai hasil umum dari tingkat suka atau tidak suka karyawan terhadap berbagai komponen pekerjaan mereka. Dalam ungkapan yang berbeda, kesenangan proses mencerminkan sikap tubuh pekerja terhadap pekerjaan mereka. Churchill, Ford, & Walker (dalam Triyanto. 2009: 2), kepuasan kerja adalah semua ciri kegiatan itu sendiri dan lingkungan keja di mana penjual menemukan keuntungan, kepuasan, dan kepuasan, atau frustrasi dan tidak memuaskan.

aktivitas menurut Hasibuan (2007:202) adalah pola pikir emosional yang baik-baik saja dan mencintai tugasnya. Pola pikir ini direnungkan melalui moral kerja, lapangan, dan pertunjukan lukisan. kebanggaan kerja dinikmati pada lukisan, dan kombinasi pekerjaan luar dan dalam.

Menurut Robbins (dalam Sopiah. 2008: seratus tujuh puluh), kepuasan kerja adalah pola pikir umum seorang karyawan yang lebih dekat dengan pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja yang diterima dengan menggunakan individu adalah gambaran dari pekerjaan yang dieksekusi. Jewell & Siegell (dalam Idrus. 2006: 96) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan pola pikir yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Selain itu diungkapkan oleh Jewell & Siegell, karena kepuasan kerja adalah suatu sikap, dan oleh karena itu merupakan konstruksi hipotetis dari beberapa hal yang tidak selalu terlihat, tetapi ada atau tidaknya hal tersebut diasumsikan terkait dengan pola perilaku positif. Locke berpendapat bahwa pekerja yang senang dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya (dalam Munandar. 2008: 350). Senada dengan Locke, perasaan yang terkait dengan proses kepuasan atau ketidakpuasan memiliki kecenderungan untuk mencerminkan evaluasi personel tentang pengalaman saat ini dan di luar pekerjaan daripada harapan untuk takdir. pada dasarnya kepuasan tugas adalah hal yang bersifat individual. Setiap pria atau wanita mungkin memiliki tingkat

kepuasan yang unik sesuai dengan biaya yang berlaku untuknya. itu karena variasi di setiap karakter. Semakin banyak unsur pekerjaan yang dapat sesuai dengan keinginan orang tersebut, semakin baik tingkat kebanggaan yang dirasakan dan sebaliknya (As'advert. 2008:103-104).

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:215), Populasi dapat diartikan sebagai lokasi generalisasi termasuk item atau topik yang memiliki ciri dan sifat tertentu yang diputuskan melalui peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Subyek penelitian adalah 45 personel di PT. AXA Financial Indonesia Sidoarjo. Melihat keragaman karyawan PT. AXA Financial Indonesia, sehingga perusahaan membatasi populasi dalam tampilan ini.

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2007:79). Hal ini juga dikatakan Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau wakil

dari populasi yang diteliti. Saran yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil adalah jika soal kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi jika jumlah subjek banyak maka jumlah sampel yang diambil antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2006). :134) pada penelitian ini, karena populasinya sangat besar, jumlah keseluruhan topik yang diambil sebagai pola kurang dari seratus topik, khususnya 45 topik.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas serta satu variabel terikat dengan definisi operasional variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Variabel Bebas
 - a. Motivasi
 - b. Budaya Organisasi
 - c. Tingkat pendidikan
2. Variabel Terikat
 - a. Kepuasan Kerja

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Kuesioner

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi program SPSS (*Statistical program for social science*) dibawah operasi windows. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical program for social science*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.190	2.117		2.924	.006
Motivasi	.149	.056	.349	2.678	.011
Budaya Organisasi	.124	.053	.300	2.351	.024
Tingkat Pendidikan	.346	.141	.286	2.465	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 6.190 + 0.149X_1 + 0.124X_2 + 0.346X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas diperoleh nilai Sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 6.190

Nilai Konstanta sebesar 6.190 artinya bahwa apabila nilai dari Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan adalah 0 maka nilai dari Nilai Kepuasan Kerja adalah 6.190.

b. Koefisien Motivasi (X₁)

Variabel Motivasi (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.149, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi (X₁) akan menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.149. Demikian sebaliknya apabila Motivasi (X₁) turun satu satuan maka Kepuasan Kerja akan turun sebesar 0.149, dengan asumsi bahwa variabel Budaya

Organisasi (X₂) dan Tingkat Pendidikan (X₃), adalah konstan atau tetap.

c. Koefisien Budaya Organisasi (X₂)
Variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.124. ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Budaya Organisasi (X₂) akan menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.124. Demikian sebaliknya apabila Budaya Organisasi (X₂) turun satu satuan maka Kepuasan Kerja akan turun sebesar 0.124, dengan asumsi bahwa variable Motivasi (X₁) dan Tingkat Pendidikan (X₃) adalah konstan atau tetap.

d. Koefisien Tingkat Pendidikan (X₃)
Variabel Tingkat Pendidikan (X₃) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.346. ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Tingkat Pendidikan (X₃) akan menyebabkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.346. Demikian sebaliknya apabila Tingkat Pendidikan (X₃) turun satu satuan maka Kepuasan Kerja akan turun sebesar 0.346, dengan asumsi bahwa variable Motivasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) adalah konstan atau tetap

Uji t

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t disebut juga uji parsial, Uji signifikansi nilai t (uji parsial) menguji apakah *variable independen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *variable dependen*.

Hipotesis Uji t :

- a. Ho : variabel *independen* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *dependen*
- b. Ha : variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t_{tabel} dari tabel t, untuk itu agar diketahui berapa nilai t_{tabel} maka ditentukan *degree of freedom* dengan hipotesis pengujian $\alpha = 0,05$:

$$df = n - k = 45 - 4 = 41$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan pada nilai df 41 maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.68288

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Ho diterima dan Ha ditolak apabila $sig\ t > 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel *independen* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *dependen*.
- b. Ho ditolak dan Ha diterima apabila $sig\ t < 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel Coefisien Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.190	2.117		2.924	.006
	Motivasi	.149	.056	.349	2.678	.011
	Budaya Organisasi	.124	.053	.300	2.351	.024
	Tingkat Pendidikan	.346	.141	.286	2.465	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai *coefficients beta* masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Untuk variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.349 dan besaran t hitung 2.678 dengan besaran sig sebesar 0.011 karena $sig < 0.050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.678 > 1.682$), maka dapat disimpulkan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.349 atau 34.9%.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja nilai dari *coefficients beta* sebesar 0.300 dan besaran t_{hitung} 2.351 dengan besaran sig sebesar 0.024, karena $sig < 0.050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.351 > 1.682$), maka dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.300 atau 30.0%.
3. Untuk variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja nilai dari *coefficients beta* sebesar 0.286 dan besaran t_{hitung} 2.465 dengan besaran sig sebesar 0.018 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.465 > 1.682$), karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.286 atau 28.6%.

Uji F

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh

variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Adapun hasil dari Uji F adalah sebagai berikut :

Tabel Anova Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.836	3	40.612	18.717	.000 ^a
	Residual	88.964	41	2.170		
	Total	210.800	44			

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model *summary* dan anova pada hasil hitung SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi adalah sebagai berikut :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$, artinya variabel *independen* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } F < 0,05$, artinya variabel *independen* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*.

Untuk melakukan uji F terlebih dahulu harus diketahui nilai F_{tabel} , sebelum mencari F_{tabel} harus menentukan *degree of freedom* dengan rumus sebagai berikut :

$$df(n1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df(n2) = n - 1 = 45 - 4 = 41$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan pada nilai df (n1) = 3 dan df (n2) = 41 maka nilai f_{tabel} adalah sebesar 2.83.

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$ dan $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, artinya variabel

independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *dependen*.

- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } F < 0,05$, dan $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ artinya variabel *independen* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*

Dari Tabel Anova di atas diperoleh nilai F sebesar 18.717 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai sig < 0.05 dan $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ (2.83 < 18.717) maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai R^2 besarnya antara 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai R^2 , hal tersebut menunjukkan semakin besar pengaruh variabel *independen* terhadap perubahan atau peningkatan variabel *dependen*. Jika nilai R^2 sama dengan 1, maka variabel *independen* berpengaruh secara sempurna terhadap variabel *dependen*.

Adapun hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.547	1.473

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Motivasi

Dari tabel di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0.578 atau 57.8% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas Media Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja relative besar, sedangkan sisanya 42.2% dikonstruksi oleh faktor lain.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara Motivasi, Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0.760 atau 76.0%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan erat.

Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia.

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.349 dan besaran t hitung 2.678 dengan besaran sig sebesar 0.011 karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT AXA Financial Indonesia

dengan besaran pengaruh sebesar 0.349 atau 34.9%.

Hasil akhir ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan melalui peneliti, sehingga spekulasi sering terjadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bujukan yang diterima dengan menggunakan karyawan majikan, baik motivasi internal yang meliputi kinerja karyawan secara keseluruhan dan eksternal yang meliputi pendapatan atau upah sesuai dengan kinerja pekerja akan memiliki efek utama pada kebanggaan tugas personel perusahaan. .

Konsekuensi dari penelitian bahwa koefisien variabelnya luar biasa, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai pancingan meningkat, kepuasan aktivitas bahkan akan tumbuh, sebaliknya jika motivasi menurun, kesenangan proses karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yakup (2017) yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS yang telah dilakukan di atas, variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja nilai dari *coefficients beta* sebesar 0.300 dan besaran thitung 2.351 dengan besaran sig sebesar 0.024, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT AXA Financial

Indonesia dengan besaran pengaruh sebesar 0.300 atau 30.0%.

Hasil dari penelitian ini adalah sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, sehingga hipotesis tersebut normal. Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang telah mengakar pada setiap pekerja dan telah diselesaikan secara optimal oleh setiap pegawai instansi tersebut dapat memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap kepuasan kerja pegawai PT AXA financial Indonesia.

Hasil pengamatan koefisien variabel adalah baik, hal ini menunjukkan bahwa jika biaya budaya organisasi meningkat, kepuasan kerja bahkan akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi menurun, kesenangan kerja juga akan turun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yakup (2017) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia

Berdasarkan pengujian partial (uji t) dengan menggunakan *program* SPSS yang telah dilakukan di atas, variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja nilai dari *coefficients beta* sebesar 0.286 dan besaran thitung 2.465 dengan besaran sig sebesar 0.018, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT AXA Financial

Indonesia dengan besaran pengaruh sebesar 0.286 atau 28.6%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, jadi hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang telah dijalankan oleh setiap karyawan baik dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama serta Sekolah Menengah Atas dapat memberikan dan menunjang karir seseorang, sehingga karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan secara baik dan maksimal akan dapat bekerja secara maksimal pula sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian yang koefisien variabel yang bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai Tingkat Pendidikan mengalami kenaikan maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami kenaikan pula, sebaliknya apabila Tingkat Pendidikan mengalami penurunan maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami penurunan pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hernidatitatin (2017) yaitu Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan melalui Motivasi kerja sebagai *Variable Intervening*.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian atas kuesioner yang telah dibagikan kepada responden karyawan PT AXA financial Indonesia dan telah dikumpulkan dan diolah

menggunakan statistik program pengolah angka SPSS diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap tujuan kerja di PT AXA financial Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.349 atau 34.9%.
2. Variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap tujuan kerja di PT AXA financial Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.300 atau 30.0%.
3. Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kegiatan di PT AXA financial Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.286 atau 28.6%.

ingin mendapatkan penghargaan berupa promosi dari perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian di atas, maka beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. setiap pegawai harus mampu melaksanakan pedoman-pedoman yang telah dibuat dengan menggunakan badan usaha selain layak, agar wilayah kepegawaian dapat terpelihara dengan baik.
2. Ditetapkan bahwa sanksi pelanggaran peraturan pengusaha tetap dilaksanakan tanpa kecuali bagi pegawai yang melanggar kebijakan perusahaan.
3. karyawan harus ditempatkan di departemen atau departemen yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.
4. karyawan harus mampu bersaing untuk meningkatkan kinerja jika

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2008. Psikologi industri. Yogyakarta: Lyberty
- Azwar, Saifuddin. 2007. Metode Penelitian. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Gibson dan Ivancevich Donnely. 1996. Organisasi jilid 1 edisi 8, Jakarta : Binarupa Aksara
- Harvey, D. F, D.R.Brown. 2009, Terjemahan Cahyono Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia,
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. Bandung, PT. Bumi Aksara
- Heller, Robert. 2016. Motivating People. London: Dorling Kindersley Book
- Idris, Zahara. 2019. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Gramedia. Hartono
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2005. Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012. Human Resource Management. Thomson Corporation. United States
- Muhaimin, 2004, Wacana Pengembangan Pendidikan Islam, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Munandar. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi Original. Jakarta: UI PRESS
- Munparidi, 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Derah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, Jurnal orasi bisnis edisi ke VII, ISSN 2085-1375
- Nurchayani, Ni Made dan Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 1.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba. Empat. Jakarta
- Salam. 1997. Etika Sosial. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah, 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Stephen P. Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Triyanto, Agus. 2009. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol.7 No.4.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, Depok: Raja Grafindo Persada, ,
- Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta PT.Rajagrafindo Persada.