

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA “BPJSKETENAGAKERJAAN
CABANG YOGYAKARTA”

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Luzia Da Silva Luluc

11140005

FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA

2019

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA “BPJSKETENAGAKERJAAN
CABANG YOGYAKARTA”

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Luzia Da Silva Luluc

11140005

FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA

2019

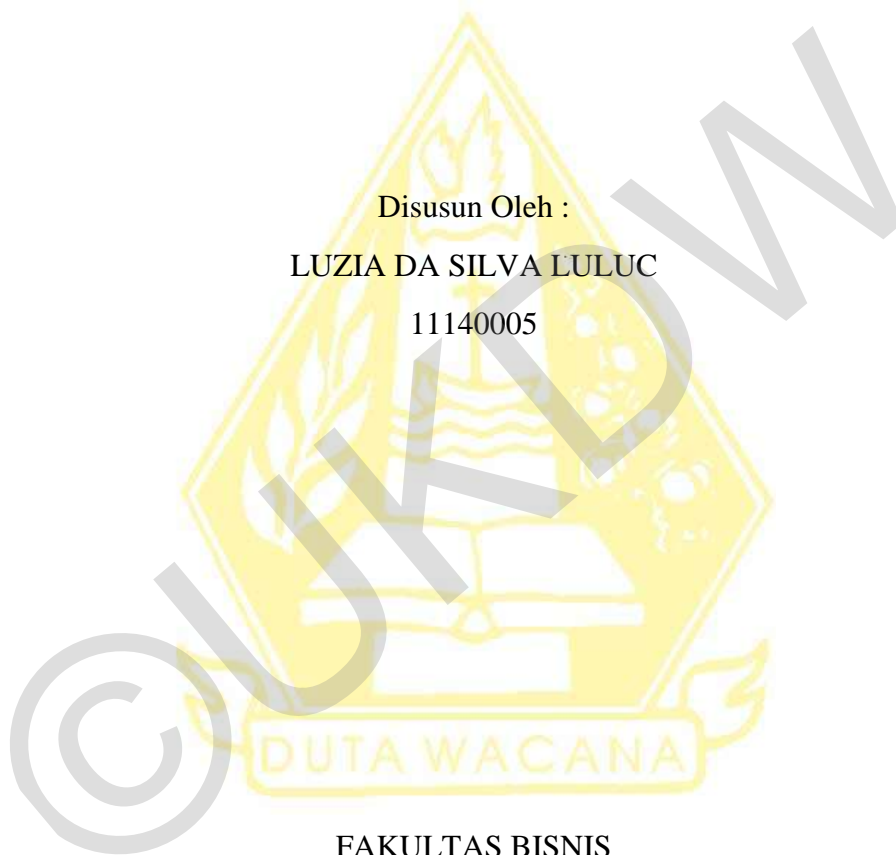
SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh :

LUZIA DA SILVA LULUC

11140005



**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA “BPJSKETENAGAKERJAAN
CABANG YOGYAKARTA”

telah diajukan dan dipertahankan oleh :

LUZIA DA SILVA LULUC
11140005

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 28Maret 2019

NamaDosen	TandaTangan
1. Dr. Heru Kristanto, M.T (Ketua Tim/Dosen Penguji)	
2. Jonathan Herdioko, S.E.,MM (Dosen Penguji)	
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 12 APR 2019

Disahkan Oleh:

Dekan,



Dr. Singgih Santoso, MM

Wakil Dekan 1 Manajemen,



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali sebagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 9 - 01-2019



Luzia Da Silva Luluc

11140005

HALAMAN MOTTO

“If You Are Working On Semothing That You Really Care About, You Don’t Have To Be Pushed. The Vision Pull You”

– Steven Jobs

“Do What You Can With All You Have, Wherever You Are”

– Theodore Roosevelt

“All Our Dreams Can Come True, If We Have The Courage To Pursue Them.”

– Walt Disney

“Percayalah Kegagalan Bukanya Waktu Untuk Kita Berhenti Disitu Saja, Tetapi Mencobalah Untuk Bangkit Kembali Untuk Manghapuskan Kegagalan Tersebut, So Keep It Going And Get Up What You Get”

–Penulis

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini

Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru

Sebagai wujud syukur dan terima kasihku

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Orang tua dan keluarga tercinta.
3. Para dosen yang telah membimbing saya.
4. UKDW yang saya banggakan.
5. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan.
6. Pacar saya terkasih.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah mengizinkan saya menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Singgih Santoso, MM, sebagai Dekan Fakultas Bisnis.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Jonathan Herdioko, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan dalam segala bentuk proses dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan selama masa kuliah.
5. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas bimbingan dan arahan-Nya hingga tersusunnya skripsi ini.
6. BPJS Ketenagakerja Yogyakarta, yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian ini.
7. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan untuk mengolah data.
8. Teman seperjuangan skripsi: Desi, Elita, Iriani, Kak Janet, Onni, dan semua teman-teman yang bersama-sama mengerjakan skripsi.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi.
10. Sahabat-Sahabat gedung Agape, Desi, Elita, Kak Janet, Iriani, dan yang tidak bisa saya sebutkan.

Penulis,

Luzia Da Silva Luluc

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Dafta Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hopitesis	23
2.4. Model Penelitian	25
2.5. Gambaran Umum Perusahaan	26
2.5.1 Latar Belakang Perusahaan	26
2.5.2 Visi Misi Perusahaan	28
2.5.3 Struktur Organisasi	30
2.5.4 Job Deskripsi	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.1.2 Populasi dan Sampel.....	38
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.2 Instrumen Penelitian.....	40
3.3 Uji Instrumen	42
3.3.1 Uji Validitas	42
3.3.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.4 Teknik Analisis Data.....	43
3.4.1 Analisis Deskriptif	44
3.4.2 Analisis Regresi Berganda	44

3.4.3 Uji T	45
3.4.4 Uji F (Simultan)	45
3.4.5 Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Releabilitas	48
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif	50
4.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.1.3.1 Koefisien Determinasi R^2	55
4.1.3.2 Uji Signifikan (Uji F)	55
4.1.3.3 Uji t.....	57
4.2 Pembahas Hasil	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Kisi- kisi Instrumen Penelitian	41
Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	48
Tabel 4: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	49
Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	50
Tabel 6 : Karakteristik Responden berdasarkan usia	51
Tabel 7: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 8: Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	52
Tabel 9: Karakteristik berdasarkan lama bekerja	53
Tabel 10: Hasil Analisis linear Berganda	54
Tabel 11: Koefisiensi Determinasi (R^2)	55
Tabel 12: Uji f.....	56
Tabel 13: Hasil Uji t.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Yogyakarta30

Gambar 2 : Paradigma Penelitian25

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner	67
Lampiran 2: Uji karakteristik responden	70
Lampiran 3: Uji validitas dan reliabilitas.....	72
Lampiran 4: Tabel R	74
Lampiran 5: Uji Regresi Berganda	75
Lampiran 6 : Surat Ijin Penelitian.....	77
Lampiran 7 : Lembar Revisi	78

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh : Luzia Da Silva L.

NIM : 11140005

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerjakaryawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data antara lain dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0.1330688 (-) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar -0.915 dengan tingkat signifikansi $0,365$ (> 0.05). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.560 (+) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar 3.709 dengan tingkat signifikansi $0,001$ (< 0.05). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This research has a purpose, to knowing about the affect of organizational culture perception and work environment on employee work motivation of Badan Pendapatan Daerah West Papua. This research was conducted using quantitative descriptive method. The sample in this research were 45 respondents. Data collection techniques, uses a questionnaire with several statements

The result of this research showing that organizational culture variable (X1), has a regression coefficient of -0.133 (-) towards the work motivation (Y) and the t count is -0.915 with significant level $0,365$ (>0.05). This means that organizational culture (X1) is affect negatively to the work motivation.

The result of this research, shows that work environment (X2), has a regression coefficient as much as 0.560 (+) to the work motivation (Y) and t count as much as 3.709 with the significant level $0,001$ (<0.05). This means that work environment (X2) is affect positively to the work motivation.

Keyword – Organizational Culture, Work Environment, Motivation.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh : Luzia Da Silva L.

NIM : 11140005

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerjakaryawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data antara lain dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0.1330688 (-) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar -0.915 dengan tingkat signifikansi $0,365$ (> 0.05). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uji pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.560 (+) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar 3.709 dengan tingkat signifikansi $0,001$ (< 0.05). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This research has a purpose, to knowing about the affect of organizational culture perception and work environment on employee work motivation of Badan Pendapatan Daerah West Papua. This research was conducted using quantitative descriptive method. The sample in this research were 45 respondents. Data collection techniques, uses a questionnaire with several statements

The result of this research showing that organizational culture variable (X1), has a regression coefficient of -0.133 (-) towards the work motivation (Y) and the t count is -0.915 with significant level $0,365$ (>0.05). This means that organizational culture (X1) is affect negatively to the work motivation.

The result of this research, shows that work environment (X2), has a regression coefficient as much as 0.560 (+) to the work motivation (Y) and t count as much as 3.709 with the significant level $0,001$ (<0.05). This means that work environment (X2) is affect positively to the work motivation.

Keyword – Organizational Culture, Work Environment, Motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi perekonomian dunia saat ini, peranan ketenagakerjaan dalam dunia perdagangan sangat penting. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi, tentu sudah semestinya kesejahteraan tenaga kerja perlu mendapat perlindungan dan peningkatan kesejahteraan yang baik. Dengan demikian instansi tempat dimana tenaga kerja bekerja sebaiknya memikirkan bagaimana cara instansi tersebut menjamin setiap tenaga kerja yang dimiliki. Jaminan tersebut dapat berupa tabungan untuk masa depan ketika sudah tidak bekerja maupun jaminan ketika mengalami kecelakaan dalam pekerjaan. Sebagai penyelenggara jaminan sosial dengan beberapa program, BPJS Ketenagakerjaan bertugas dan berkewajiban untuk memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja untuk selanjutnya dikelola dan dikembangkan, serta memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang – Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Besarnya iuran yang dibayarkan dan manfaat yang akan diterima oleh peserta sesuai dengan upah yang diterima oleh tenaga kerja dari instansi tempat bekerja. Apapun manfaat yang dapat diterima oleh peserta tergantung pada program yang diikuti oleh peserta.

Setiap organisasi baik itu dalam pemerintahan maupun swasta pastilah di bentuk karena memiliki tujuan. Tujuan dari organisasi itu pasti tidaklah akan tercapai jika setiap individu yang berada didalam organisasi tersebut tidak memiliki motivasi agar adanya rasa tanggung jawab terhadap organisasinya. Dalam organisasi pastilah memiliki budanya masing masing yang dibentuk sejak awal dan berkembang seiring berjalannya organisasi tersebut, namun ada juga hal lain yang mempengaruhi organisasi tersebut seperti lingkungan kerja yang akan memiliki dampaknya baik bagi setiap individu atau sumber daya manusia dan juga bagi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga menciptakan individu yang unggul dan mampu mengembangkan potensi mutlak diperlukan melalui peran aktif dalam kelembagaan, baik itu di lingkungan organisasi kemasyarakatan maupun di lingkungan pemerintahan. Terlebih dalam era globalisasi dan persaingan saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang tangguh terhadap organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan anggota organisasi. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat dijelaskan dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya dan kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan adalah Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia ini merupakan keunggulan kompetitif dari suatu organisasi. Adanya sumber daya manusia ahli dan handal yang memberikan kontribusi dalam menghasilkan nilai tambah tersebut merupakan asset penting bagi organisasi. Pada saat ini dalam konteks

manajemen sumber daya manusia bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi suatu perusahaan dan karyawannya tersebut.

Lako (2002) berpendapat keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya perusahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Sedangkan menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada banyaknya faktor yang mempengaruhi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.

Melalui pengamatan yang dilakukan, selintas dapat diamati bahwa program budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta**”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

1. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.
2. Variabel penelitian.
 - a. Variabel dependen
 - Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008), dalam penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Variabel independen

- Budaya Organisasi

Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006) , dalam penelitian ini budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Seperti; *individual initiative* (inisiatif perseorangan), *risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), *control* (pengawasan), *management support* (dukungan manajemen), *communication pattern* (pola komunikasi).

- Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut De Stefano at.al. (2006) lingkungan kerja non fisik dalam penelitian iniyang dimaksud adalah, Prosedur Kerja, Standar Kerja, Pertanggung jawaban Supervisor, Kejelasan Tugas, Sistem Imbalan Atau Sistem Penghargaan, dan Hubungan antar Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Organisasi Budaya dan Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja karyawan.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Organisasi Budaya dan Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dengan melihat praktik serta penerapannya secara langsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 45 responden. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden wanita sebanyak 26 orang dengan presentase 57,8%. Sebagian besar responden berusia 22- 35 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 66,7%. Reponden sebagian besar berpendidikan S1 dengan jumlah 38 orang dengan presentase 84,4%. Lama bekerja antara ≤ 6 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 62,2%.
4. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar $-0,133$ (bertanda negatif) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai t hitung sebesar $-0,915$ dengan tingkat signifikansi $0,365 (> 0.05)$. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dapat ditolak.
5. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.560 (bertanda positif) terhadap motivasi kerja (Y) dan nilai thitung sebesar $3,709$ dengan tingkat signifikansi $0,001 (< 0.05)$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dapat diterima.

2.6 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta dan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Saran Untuk BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta

Dengan melihat hasil penelitian yang ada menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta perlu meningkatkan budaya organisasi bagi karyawan sehingga motivasi kerja semakin meningkat. Peningkatan budaya organisasi bagi karyawan perlu dilakukan, hal ini diperlukan BPJS Ketenagakerjaan untuk menunjang program yang telah di cetuskan pemerintah dimana mewajibkan semua tenaga kerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk menunjang tujuan perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan metode lain di samping kuesioner dan observasi, seperti wawancara dan dialog singkat agar memperoleh informasi yang lebih banyak.
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih banyak, supaya hasil penelitiannya bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin H., J. and Russel, J. C. A. (1993). **Human Resources Management: An Experimental Approach**. Singapura: Mc. Graw Hill IncBPJS Ketenagakerjaan, 2018, Profil Perusahaan/Program Perusahaan.
- Cushway B. & Lodge D., (2000). **Perilaku & Desain Organisasi**, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Davis & Gordon B, (2012). Kerangka Dasar: **Sistem Informasi Manajemen**, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo, 2002.
- DeStefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. (2006). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. **Journal of Rural Community Psychology**.
- Diah Pranitasari, Lilik Triannah, Muhammad Taufik, (2017).**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**, (Studi Kasus Pada Karyawan Century21 Kuningan Jakarta), Skripsi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Diputra, I. B. G.S., & Riana, I.G. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel Bali. **E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana**.
- Feri Antoni, (2006). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya**, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Ghozali, I. (2011). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantari, I.A. I & Riana, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. **E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498**.
- Gogy Bara Kharisma, 2013, **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara**, Skripsi : Universitas Negeri Semarang.
- H. Handari Nawawi (2003:351). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hair, J.F. (2006). **Multivariate data analysis**.Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T.H. (2003), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan. **Manajemen Personalia**, Edisi 4 (2012), Yogyakarta: BPFE.

Hendrianti, (2012). **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Badjatex Bandung**, Skripsi : Unikom.

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>. tanggal akses 28 Oktober 2017.

<https://media.neliti.com/media/publications/245565-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-moti-d44f1ec2.pdf>

<https://www.neliti.com/id/publications/44692/pengaruh-budaya-organisasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-p>

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, (2008). **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan**, (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Skripsi : Universitas 17 Agustus Surabaya.

Ida Ayu Indah Giantari, Gede Riana, (2017). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur**, Skripsi : Universitas Udayana.

Koesmono, (2011). **Measuring and Interpreting Organizational Cultur**. Jakarta: Erlangga.

Kusnendi, (2003). **Ekonomi sumber daya manusia**. Jakarta: PPUT.

Lako, A. (2002). **Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha**. Yogyakarta, 27: 55-67.

Lewa, K.I.E, & Subowo, (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. **Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources**. Hal 129-140.

Mangkunegara, A.A.P. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A.P. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** (cetakan ketiga).

Mangkunegara, A.A.P. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** (cetakan ketiga), Bandung : PT Remaja.

Mangkunegara, A.A.P. (2005). **Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia**. Bandung: Refika Aditama.

Mardiana (2005). **Manajemen Produksi**, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Mckenna, E. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Andi.

Mitchael Hutomo Tanuwibowo, Roy Setiawan, (2015).**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa**, Skripsi : Universitas Kristen Petra.

Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1990). **Human Resource Management 4 Edition**. Usa : Ally and Bacon.

Muhammad Kurniawan, (2013).**Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik**, (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci), Skripsi : Universitas Negeri Padang.

- Nitisemito, (2001). **Manajemen Personalia**, Edisi kedua : Ghalia Indonesia.
- Risamasu D.D. (2015). **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat), Skripsi : Universitas Sam Ratulangi.
- Rizki, L. (2017). **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry**. Skripsi. Ilmu Perpustakaan. <https://repository.ar-raniry.ac.id/2337/1/Lidian%20Rizki.pdf>
- Robbins, (2014). **Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi**, Jakarta: Erlangg.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). **Management**. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roscoe, J. T. (1975). **Fundamental Research Statistics For The Behavioural Sciences**. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston.
- Sadiman, A.S., Rahardjo, R., Haryono, A., & Rahardjito, (2012). **Media Pendidikan**. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2001). **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar maju.
- Sedarmayanti, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen** Pegawai Negeri Sipil.
- Siagian S.P. (2002). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian S.P. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian S.P.(2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora, H. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siprianus P. Nahak, (2018). **Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjsketenagakerjaan Cabang Yogyakarta**, Skripsi : Universitas Kristen Duta Wacana.
- Slamet Riyadi, (2011). **Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur**, Skripsi : Universitas 17 Agustus 1945.
- Sugiyono, (2001). **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2008). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfa Beta. Hal 45- 116.
- Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**. Bandung: Alfabeta. Hal- 50.
- Sugiyono, (2013). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta. Hal – 118.

- Tanuwibowo, Mitchael Hutomo dan Roy, Setiawan. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. **Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).**
- Taurisa, C. M, (2012). **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan** (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Skripsi : Universitas Diponegoro
- Umar, H. (2005). **Metode Penelitian**. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30.
- Wibowo. (2006). **Manajemen Perubahan**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R. M., Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2001) **Organizational Behaviour: A Global Perspective**, (2nd edition), Milton, Queensland: John Wiley & Sons.
- Wursanto, I. (2009). **Dasar-dasar Ilmu Organisasi**. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi Offer