

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ELTAMA PRIMA PERKASA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Alim Malik Lukmanul Hakim ¹⁾ dan Partogi Saoloan Samosir ²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Magister Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: alimmalik.am@gmail.com

Prodi MM Unkris

Abstract: *This study aims to analyze the effect of organizational culture and organizational commitment on job satisfaction through work motivation as a mediating variable. This study was designed as an empirical study to test the hypothesis and was designed as a cross-sectional study. The method used in this research is descriptive analysis method and path analysis. Meanwhile, to test the instrument is done through the validity test and reliability test. The results of the regression analysis show that organizational culture and organizational commitment have a significant effect on work motivation, organizational culture and organizational commitment have a significant effect on employee performance. The results of path analysis show that organizational culture and organizational commitment have an effect on job satisfaction, but different from organizational commitment to job satisfaction, motivation does not provide mediation support.*

Keywords: *Organizational culture, Organizational commitment, Work motivation, Job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dalam bisnis organisasi, lembaga atau perusahaan manapun. Karyawan memiliki keunggulan dalam hal potensi, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan selanjutnya. Berkat keunggulan tersebut, Sumber Daya Manusia dapat berperan sebagai “agen utama”, sehingga penggerak perusahaan dan sumber daya organisasi lainnya, yang kreativitas dan inovasinya dapat terus berkembang dan tidak mudah ditiru.

Melihat begitu pentingnya peran seorang manusia dalam kelangsungan hidup dan perkembangan dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, hendaknya setiap perusahaan berupaya untuk memberikan perhatian dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat termotivasi untuk berkontribusi maksimal dalam memberikan kepuasan kepada karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian

seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks di mana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu. Pilihan kegiatan perubahan dapat dilaksanakan melalui pespektif organisasi, sistem atau perspektif orang. Dalam suatu perusahaan, sukses sejati berbasis perubahan tidak mudah kecuali tersedia budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebar kepercayaan dan sekumpulan nilai yang terkandung di dalamnya sehingga dapat mengarahkan anggota anggotanya. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Budaya organisasi sebagai sebuah sistem pemahaman bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain

Selain itu, komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi, Tingginya komitmen organisasional dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang tampak terlihat dari setiap orang dalam menyelesaikan tugasnya dalam perusahaan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan individual karyawan. Motivasi memiliki daya perangsang yang sangat kuat atau yang disebut dengan daya pendorong sehingga merangsang karyawan untuk mau bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan hal itu yang dapat membedakan antara karyawan satu dengan yang lain, yang mempunyai potensi tinggi maupun tidak. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, disisi lain karena adanya perbedaan waktu dan tempat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Robbins (2020) mengemukakan Mendefinisikan Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima.

Handoko (2019), mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2021) mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam

pemenuhan akan kepuasan kerja.

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

Robins (2015) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu: 1) Pekerjaan yang menantang, 2) Kondisi kerja yang mendukung, 3) Gaji atau upah yang pantas (sesuai), 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, 5) Rekan kerja yang mendukung

Budaya Organisasi

Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Budaya organisasi menjadi dasar untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi, yang tentunya memiliki fungsi dan manfaat bagi organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk membangun dan merancang kembali sistem pengendalian manajemen pada organisasi, maksudnya sebagai instrumen untuk menciptakan komitmen untuk memotivasi manajer dan karyawan dalam melakukan perencanaan strategis *programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya*.

Robbins (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Moeljono (2014) yang mengartikan budaya merupakan sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya, budaya juga termasuk semua cara yang telah terorganisir, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah. Nelson dan Quick (2013), juga mengemukakan fungsi budaya organisasi ialah perasaan identitas dan menambah keterikatan organisasi, alat pengorganisasian anggota, meneguhkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu mempertanyakan lagi.

Menurut (Robbins, 2014) Robbins dalam Sudarmanto mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh indikator utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu: 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) Perhatian pada detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi pada manusia, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan, 7) Stabilitas (kemantapan)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya karyawan merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi.

Menurut Lincoln (2018), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Robbins (2002) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang

pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Licoln dan Bashauw (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut : 1) Adanya kemauan karyawan, 2) Adanya kesetiaan karyawan, 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Motivasi Kerja

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

M.c Clelland (2015), menyatakan bahwa: motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan kemauan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. Steers dan Porter (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat memicu suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia dan motivasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkan untuk menuju keberhasilan kegiatan jika diperlukan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berusaha melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

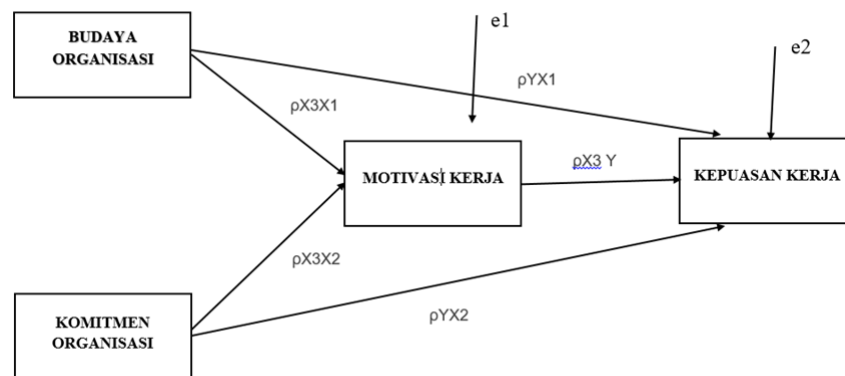
Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Menurut McClell (2015) indikator dari motivasi kerja, diantaranya : 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), 3) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan keterkaitan atau hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Dalam suatu penelitian kerangka konseptual merupakan pondasi penelitian ilmiah, sehingga perlu disusun berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini kerangka konsep disusun berdasarkan teori-teori, pendapat para ahli dan penelitian terdahulu, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun berdasarkan pendapat para ahli.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti tergambar pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa.
2. Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa.
3. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa.
4. Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa melalui motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan berupa data primer. Data primer diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Eltama Prima Perkasa sebagai responden dengan menggunakan Skala Diferensial semantik. Populasi karyawan PT Eltama Prima Perkasa sebanyak 32 karyawan pada bagian *customer service*. Pemilihan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu sebanyak populasi yang berjumlah 32 karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis Deskriptif dan Analisis Jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kevalid-an atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Dalam pengujian ini menggunakan 32 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu angket / kuesioner. Suatu kuesioner akan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel. (r tabel di hitung dari $N = 32$; α 5%; 0.361). Dari hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh 32 responden dengan beberapa butir pernyataan, maka diperoleh semua hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0.361, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang didapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Salah satu ciri kuesioner yang *reliable* adalah hasil dari data tersebut bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Metode uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode pengukuran teknik *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Dalam pengujian ini menggunakan 32 responden untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu angket / kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau konsisten apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) dari 0,700. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap angket kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya *reliable* atau konsisten. Item angket dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* dari seluruh butir kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja lebih besar dari 0,700.

Tabel 1: Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Conbrach's alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,861	Reliabel
Budaya Organisasi	0,813	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,782	Reliabel
Motivasi Kerja	0,974	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil analisis regresi linear

Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja

Tabel 2 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Beta	Signifikan
Konstanta	2.675	1.077		0.291
Budaya Organisasi	0.172	2.828	0.316	0.008
Komitmen Organisasi	0.255	5.826	0.650	0.000
F-hitung	49.481			
R ²	0.773			

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung sebesar 49.481, artinya budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773, artinya sumbangan yang diberikan budaya organisasi dan komitmen organisasi kepada motivasi karyawan PT PT Eltama Prima Perkasa sebesar 77.3%, sedangkan sisanya sebesar 22.7% disumbangkan oleh variabel lain.

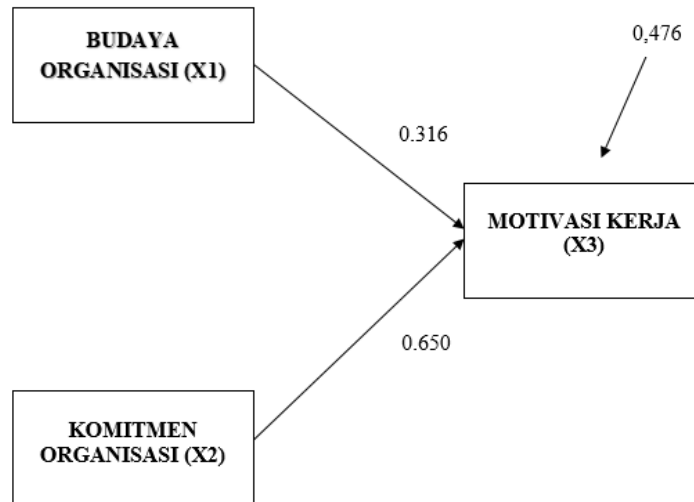
Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT Eltama Prima Perkasa pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.172, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi,

maka motivasi kerja PT Eltama Prima Perkasa akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi komitmen organisasi tidak berubah. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.255, artinya jika ada perbaikan komitmen organisasi, maka motivasi kerja PT Eltama Prima Perkasa akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah.

Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$X_3 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$X_3 = 0.316.X_1 + 0.650.X_2 + 0.476 \dots \dots (1)$$



Gambar 2: Persamaan Substruktur 1

Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Beta	Signifikan
Konstanta	12.276	3.568		0.001
Budaya Organisasi	0.067	0.792	0.137	0.435
Komitmen Organisasi	0.202	3.344	0.580	0.002
F-hitung	11.990			
R ²	0,453			

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3, nilai F-hitung sebesar 11.990, artinya budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,453, artinya sumbangan yang diberikan budaya organisasi dan komitmen organisasi kepada karyawan PT PT Eltama Prima Perkasa sebesar 45.3%, sedangkan sisanya sebesar 54.7% disumbangkan oleh variabel lain.

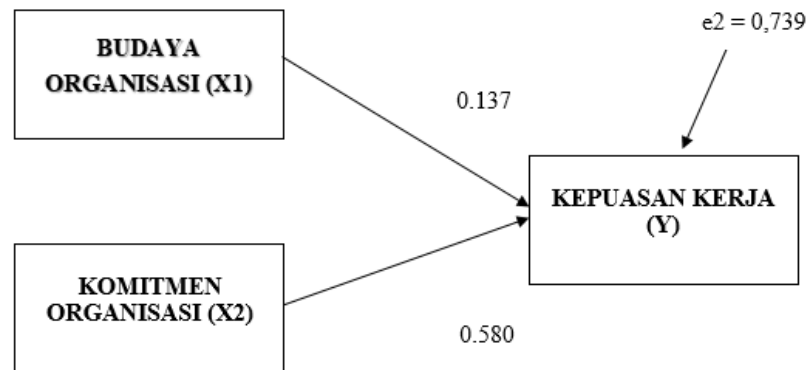
Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Eltama Prima Perkasa pada tingkat nyata 99%. Koefisien

regresi budaya organisasi sebesar 0.067, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi, maka kepuasan karyawan PT Eltama Prima Perkasa akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi komitmen organisasi tidak berubah. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,202, artinya jika ada perbaikan komitmen organisasi, maka kepuasan kerja PT Eltama Prima Perkasa akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$X3 = b1X1 + b2X2 + e2$$

$$X3 = 0.137.X1 + 0.580.X2 + 0.739 \dots \dots (2)$$



Gambar 3: Persamaan Substruktur 2

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 4: Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Beta	Signifikan
Konstanta	12.338	3.732		0,001
Motivasi kerja	0,596	4.935	0.669	0,000
R ²	0,242			

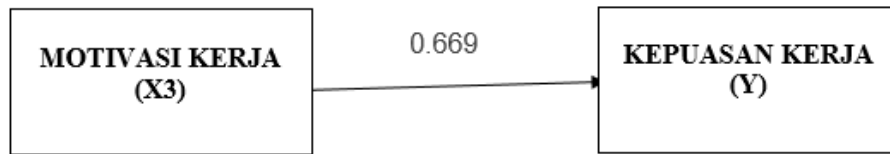
Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,242, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 24,2% kepada kepuasan kerja PT Eltama Prima Perkasa. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja PT Eltama Prima Perkasa. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,596, artinya jika ada perbaikan motivasi kerja, maka kepuasan kerja PT Eltama Prima Perkasa akan meningkat atau sebaliknya.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b3X3 + e2$$

$$Y = 12.338 + 0.669 + 0.739 \dots \dots \dots (3)$$

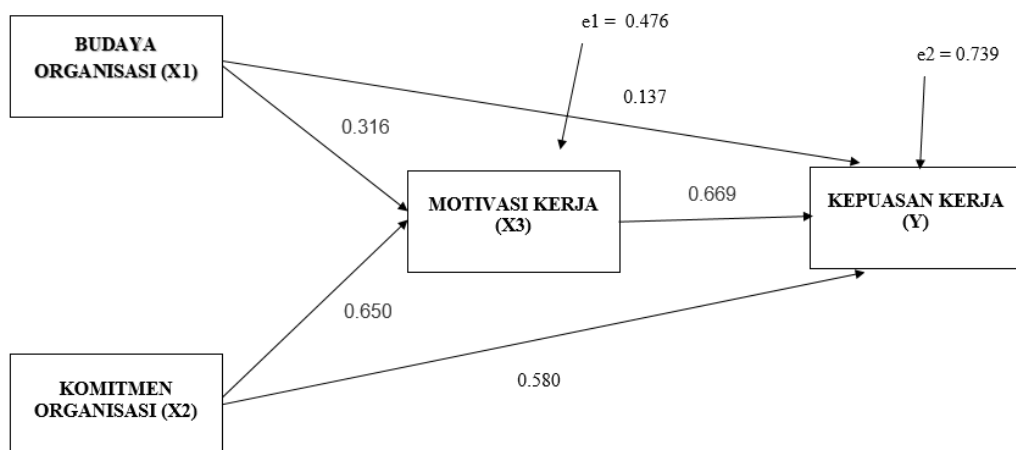


Gambar 4: Persamaan Substruktur 3

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan (1), (2) dan (3) didapat suatu model analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 5: Model Analisis Jalur

Nilai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, sebagai berikut :

$$X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (\rho_{X3X1}) \times (\rho_{YX3}) = 0.316 \times 0.669 = 0.211$$

$$X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (\rho_{X3X2}) \times (\rho_{YX3}) = 0.650 \times 0.669 = 0.434$$

Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Total

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

$$X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (\rho_{X3X1}) \times (\rho_{YX3}) = 0.316 \times 0.669 = 0.211$$

Pengaruh tidak langsung yang timbul dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,211

- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

$$X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (\rho_{X3X2}) \times (\rho_{YX3}) = 0.650 \times 0.669 = 0.434$$

Pengaruh tidak langsung yang timbul dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi yaitu sebesar 0,434

- 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Y = \rho_{YX1} = 0.137$$

Pengaruh langsung yang timbul dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,137

- 4) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Y = \rho_{YX2} = 0.580$$

Pengaruh langsung yang timbul dari komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 0.580

- 5) Pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y + X1 \rightarrow Y = 0.211 + 0.137 = 0.348$$

Pengaruh total yang timbul dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.348

- 6) Pengaruh total komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

$$X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y + X2 \rightarrow Y = 0.580 + 0.434 = 1.014$$

Pengaruh total yang timbul dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 1.014

Dari hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa pengaruh terbaik dalam penelian ini adalah pengaruh total komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan melalui motivasi kerja lebih baik karena koefisien lebih besar, yaitu 1,014 dibandingkan pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 0,348.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Eltama Prima Perkasa

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama di dalam suatu organisasi yang menentukan dalam tingkat lebih tinggi bagaimana para karyawan PT Eltama Prima Perkasa bertindak. Indikator budaya organisasi terdiri atas Inovasi dan berani mengambil resiko, Perhatian pada detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada manusia, Orientasi pada Tim, agresifitas dan kemantapan. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan PT Eltama Prima Perkasa dalam mengenal dan terikat pada organisasi. Indikator komitmen organisasi terdiri atas adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasinya. Motivasi kerja adalah nilai atau serangkaian sikap yang mempengaruhi karyawan PT Eltama Prima Perkasa untuk mencapai suatu target. Indikator kepuasan kerja terdiri atas *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada variabel budaya organisasi, indikator yang mendominasi pembentukan variabel budaya organisasi indikator adalah orientasi tim yaitu seluruh karyawan PT Eltama Prima Perkasa menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain guna meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang mendominasi pembentukan variabel komitmen organisasi adalah indikator adanya kebanggaan karyawan pada organisasi yaitu karyawan PT Eltama Prima Perkasa bangga menjadi bagian dari organisasinya. Pada variabel motivasi kerja, indikator yang mendominasi pembentukan variabel motivasi kerja adalah Kebutuhan akan pertemanan (*need for affiliation*) yaitu karyawan PT Eltama Prima Perkasa Karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja dalam tim.

Berdasarkan analisis regresi liner berganda menunjukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap Motivasi kerja PT Eltama Prima Perkasa. Dukungan yang paling besar terhadap motivasi kerja adalah komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliian yang dilakukan oleh : Habib Hussen (2014), Bola Adekola (2012), Safitra Kurnia Hardianti (2011), Maria Angella

Widya Puspasari (2013), Santi (2021) dan Haryo Kusumo (2017)

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Eltama Prima Perkasa

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dirasakan karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Indikator kepuasan kerja terdiri atas Pekerjaan yang menantang, Kondisi kerja yang mendukung, Gaji/Upah yang sesuai, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada variabel budaya organisasi, indikator yang mendominasi pembentukan variabel budaya organisasi indikator adalah orientasi tim yaitu seluruh karyawan PT Eltama Prima Perkasa menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain guna meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang mendominasi pembentukan variabel komitmen organisasi adalah indikator Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi yaitu karyawan PT Eltama Prima Perkasa bangga menjadi bagian dari organisasinya.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Dukungan yang paling besar terhadap Kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Haryo Kusumo (2017), Habib Hussien (2014), Bola Adekola (2012), Safitra Kurnia Hardianti (2011), Maria Angella dan Widya Puspasari (2013) dan Santi (2021)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Eltama Prima Perkasa

Motivasi kerja adalah nilai atau serangkaian sikap yang mempengaruhi karyawan PT Eltama Prima Perkasa untuk mencapai suatu target. Indikator kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji/upah yang sesuai, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dirasakan karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Indikator kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji/upah yang sesuai, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dukungan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Bakhtawar, Saadia (2017), Maria Angella Widya Puspasari (2013), Haryo Kusumo (2017), I Gusti Ayu Andayani (2020), Andi (2019) dan Rino dan Rafika (2017).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Eltama Prima Perkasa melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada variabel budaya organisasi, indikator yang mendominasi pembentukan variabel budaya organisasi indikator adalah orientasi tim yaitu seluruh karyawan PT Eltama Prima Perkasa menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lain guna meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang mendominasi pembentukan variabel komitmen organisasi adalah indikator adanya kebanggaan karyawan pada organisasi yaitu karyawan PT Eltama Prima Perkasa bangga menjadi bagian dari organisasinya. Pada variabel motivasi kerja, indikator yang mendominasi pembentukan variabel motivasi kerja adalah

kebutuhan akan pertemanan (*need for affiliation*) yaitu karyawan PT Eltama Prima Perkasa karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja dalam tim.

Berdasarkan analisis jalur menunjukan bahwa Motivasi kerja memberikan dukungan peningkatan pada Budaya organisasi namun, motivasi kerja tidak memediasi atau memberikan peningkatan dukungan pada Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eltama Prima Perkasa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan, penulis akan mencoba menarik suatu kesimpulan yang dapat di sampaikan sebagai berikut: 1). Budaya organisasi dan komitmen organisasi mendukung peningkatan motivasi kerja di PT Eltama Prima Perkasa. 2) Budaya organisasi dan komitmen organisasi mendukung peningkatan kepuasan kerja di PT Eltama Prima Perkasa. 3) Motivasi kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja di PT Eltama Prima Perkasa. 4) Budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui variabel motivasi kerja tidak mendukung peningkatan kepuasan kerja di PT Eltama Prima Perkasa.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Terkait dengan budaya organisasi, Agar menjadi perhatian bagi PT Eltama Prima Perkasa, untuk memperhatikan indikator Orientasi manusia yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan variabel budaya organisasi yaitu dengan cara memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. 2) Terkait dengan komitmen organisasi, Agar menjadi perhatian bagi PT Eltama Prima Perkasa, untuk memperhatikan indikator Karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk maju dalam organisasinya yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan variabel komitmen organisasi yaitu dengan cara memberikan apresiasi atas pencapaian yang sudah didapat perusahaan. 3) Terkait motivasi kerja, Agar menjadi perhatian bagi PT Eltama Prima Perkasa, untuk memperhatikan indikator kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power*) yang memberikan nilai terendah terhadap pembentukan variabel budaya organisasi yaitu dengan cara adanya promosi ke tingkatan karyawan yang lebih tinggi jika hasil kerja stabil dan perlahan naik kearah yang lebih baik. 4) Pada penelitian ini menunjukan bahwa variabel Motivasi kerja tidak memediasi Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya pada PT Eltama Prima Perkasa diantaranya : Mengkaji ulang pertanyaan pada setiap indikator variabel motivasi agar kuesioner lebih objektif, Mencoba alternatif teori indikator motivasi dari sumber ahli yang lain, Mencoba variabel lain seperti : Komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, keadilan organisasi dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1).

- Hal, A., Negeri, P., Kreatif, M., Negeri, P., Kreatif, M., Negeri, P., Kreatif, M., Negeri, P., dan Kreatif, M. (2015). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Para Pegawai Di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta. In *Jurnal Polban* (Issue 3).
- Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Kencana.
- Ismail, Y. Z. (2021). Kepuasan Kerja Dalam Membangun Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 15(01).
- Isnaini, I., Hamsani, H., dan Andriyansah, A. (2020). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation Towards The Performances Of Lpp Rri Employees. *JWM (Jurnal Wawasan)*.
- Lovihan, M. A. K. (2014). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2).
- Martinus Manalu. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional serta Dampaknya Terhadap Intention to Leave PT. Cipta Usaha Sejati (Cus) Kayong Utara (Studi pada Karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) Estate Mabali 3). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.32825>
- Robbins. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (S. . dan D. S. : Halida (ed.); Edisi Keli). Erlangga.
- Shaleh, M. (2018). Kepemimpinan dan Organisasi. *Lembaga Penerbit Kampus IAIN*.
- Wijayanto, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Penelitian Pada PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.38281>