

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA

Doni Akbar Assegaf¹, M. Farid Wajdi²✉

¹ Department of Management, Universitas Muhammadiyah Surakarta Indonesia

² Department of Management, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

✉ fw265@ums.ac.id

Abstract

Currently there are many challenges faced along with developments and dynamics in the business environment. One of these challenges is how the human resources owned by the organization can be further developed because employees are a valuable resource. They have a significant contribution to achieving organizational success in the future. Human resources are an element of organizational resources that are realized through solid abilities from the physical strength of the individual, behavior, and the nature of a person who is influenced by the environment and heredity, while the results of the work provided by each individual come from demands to fulfill motives or needs to be satisfied and according to expectations. The purpose of this study, namely: To analyze the influence of organizational culture on job satisfaction. To analyze the effect of organizational culture on work engagement. To analyze the effect of job involvement on job satisfaction. To analyze whether job involvement mediates the relationship between organizational culture and job satisfaction. This type of research used in research is a quantitative method. The population in this study are employees of CV. Putera Tunggal Gemilang. The sampling technique in this study is non-probability sampling. The sampling technique used is purposive sampling. The number of samples in this study were 100 respondents. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS software. PLS-SEM analysis includes two models, namely the outer model I and the inner model. The results of the analysis show that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on work involvement, work involvement has a positive and significant effect on job satisfaction, and work involvement partially mediates the influence of organizational culture on job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture; Work Involvement; and Job Satisfaction.*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA

Abstrak

Saat ini banyak sekali tantangan yang dihadapi seiring dengan perkembangan dan dinamika di lingkungan bisnis. Salah satu tantangan tersebut yaitu bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat lebih berkembang sebab karyawan menjadi sumber daya yang berharga. Mereka mempunyai kontribusi yang berarti terhadap tercapainya keberhasilan organisasi pada masa datang. Sumber daya manusia merupakan elemen dari sumber daya organisasi yang terwujud melalui kemampuan yang solid dari kekuatan fisik dari individu, perilaku, serta sifat seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan serta keturunan, sedangkan hasil kerja yang diberikan setiap individu berasal dari tuntutan memenuhi motif atau kebutuhan agar terpuaskan dan sesuai harapan. Tujuan dari penelitian ini, yaitu: Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan

antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putera Tunggal Gemilang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis PLS-SEM meliputi dua model yaitu outer model I dan inner model. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Keterlibatan Kerja; dan Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan [1]. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka [2].

Kepuasan kerja karyawan dapat juga dilihat dengan komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada dikantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi [3]. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi serta keterlibatan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan [4].

Kepuasan kerja juga akan memengaruhi branding perusahaan, baik secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasa puas bekerja di CV. Putera Tunggal Gemilang akan bangga akan tempatnya bekerja, dan memiliki kepercayaan tinggi saat membicarakan tempat kerjanya itu. Meneliti terkait kepuasan kerja bagi CV. Putera Tunggal Gemilang ini merupakan hal yang penting karena agar perusahaan mengetahui bagaimana perasaan karyawannya. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya maka dapat meningkatkan produktivitas, menumbuhkan sikap loyalitas, meningkatkan pelayanan perusahaan, serta meningkatkan branding perusahaan.

Gibson (1995), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; upah, keterlibatan pekerjaan, promosi, penyelia, budaya organisasi dan rekan kerja. Sedangkan menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Badeni (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja [5].

Budaya organisasi merupakan pemrograman pikiran yang bersifat kolektif, yang membedakan anggota di suatu organisasi [4]. Budaya organisasi merupakan suatu unsur yang dipercayai oleh seluruh anggota sehingga budaya yang ada menjadi pembeda antar organisasi yang ada atau lebih spesifik lagi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sifat khas yang harus ditaati dan dihargai oleh organisasi itu sendiri

[6]. Pada prinsipnya setiap organisasi pasti memiliki perbedaan budaya yang dianutnya karena di organisasi yang satu belum tentu memiliki budaya yang sama kuatnya bila dianut oleh organisasi yang lain untuk mempengaruhi sikap dan tindakan karyawannya. Kuat atau tidaknya budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari seberapa banyak anggotanya telah menyetujui dan bersedia untuk berkomitmen pada nilai-nilai yang ada. Semakin kuat budaya organisasi tersebut, maka juga memberikan dampak yang kuat untuk membentuk perilaku anggotanya sebab intensitas kebersamaan yang tinggi mampu menciptakan iklim internal dari sikap yang juga tinggi. Hal ini biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan dan pencapaian kepuasan kerja [7].

Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya citra diri, oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri. Sehingga keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mengidentifikasi antara pekerjaan dengan individu. Dimana semakin besar keterlibatan kerja maka semakin besar juga citra diri yang didapat oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan [8]. Korelasi antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam terjadi secara kompleks dimana pekerjaan akan berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang di nilai sebagai sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu diantaranya yaitu citra diri, dan oleh karena itu keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri [9].

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan menurut (Meng & Berger, 2019a) hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak kuat budaya organisasi dan kinerja pemimpin terhadap publik keterlibatan kerja profesional hubungan, kepercayaan, dan kepuasan kerja. Lebih penting lagi, hasil mengungkapkan efek mediasi bersama yang signifikan dari keterlibatan dan kepercayaan pada pekerjaan profesional kepuasan, ketika budaya organisasi mendukung dan kinerja pemimpin yang sangat baik tercapai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sabuhari et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan sumber daya manusia.

Tujuan dari penelitian ini, yaitu: Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Literatur Review

2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan [10]. Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263) dalam (bin Nordin et al., 2019) “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang

mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja” [11].

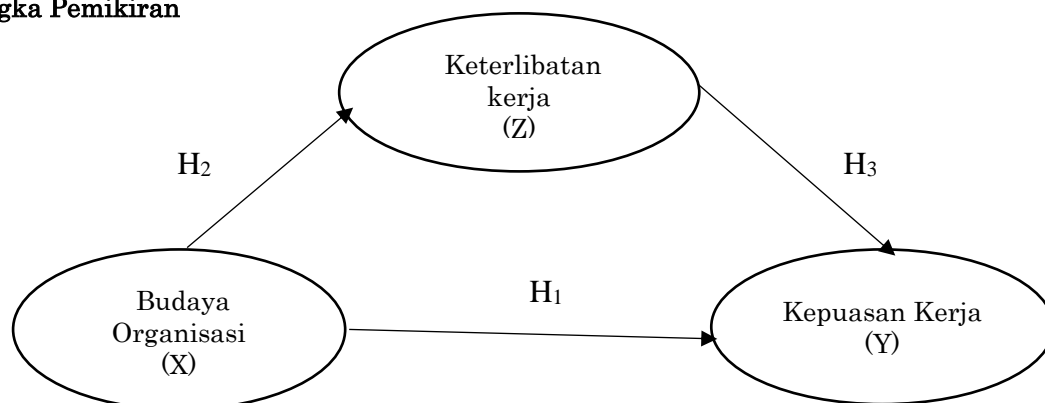
2.2. Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah sebuah pengertian dalam arti yang luas sekali, dalam konteks ini, jika kita membicarakan organisasi maka secara langsung berkaitan dengan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya [12]. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Budaya organisasi juga terkait erat dalam program organization development, yang terkait erat dalam program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi, dan pada akhirnya menyentuh aktifitas perencanaan SDM, pengembangan, pendidikan dan pelatihan agar SDM memiliki nilai budaya yang kuat, adaptif dan sesuai dengan tuntutan dunia bisnis era globalisasi [13].

2.3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja telah menjadi sebuah istilah yang tepat untuk mengemukakan beragam teknik (Cotton, 1993). Sebagai contoh, keterlibatan tersebut mencakup gagasan populer seperti partisipasi karyawan atau manajemen partisipatif, demokrasi tempat kerja, pendelegasian wewenang dan kepemilikan karyawan [14]. Prinsipnya adalah bahwa, walaupun setiap gagasan tersebut memiliki karakteristik yang unik, gagasan tersebut memiliki inti yang sama yaitu, keterlibatan kerja karyawan (Stephen P Robbins, 1996). Jadi keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi [15]. Logika yang mendasari adalah bahwa keterlibatan para karyawan dalam pengambilan keputusan akan berpengaruh pada karyawan dan meningkatkan otonomi dan kendali karyawan atas kehidupan kerjanya sehingga akan membuat karyawan lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya [16].

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pelanggan
- H2 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan kerja.
- H3 : Keterlibatan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H4 : Keterlibatan kerja diduga memediasi hubungan antara budaya oranisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putera Tunggal Gemilang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana teknik ini digunakan untuk menetapkan sampel penelitian dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan penulis, maka sampel yang mampu menjadi responden yaitu sebagai berikut :

- a. Karyawan CV. Putera Tunggal Gemilang.
- b. Telah bekerja minimal 3 bulan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Dengan level karyawan yaitu staff karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dalam penyusunannya. Data diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup Kuesioner dibuat dengan menggunakan format skala *likert*. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara langsung yaitu mendatangi para staff karyawan.

Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan menemukan pola yang kompleks dengan persyaratan data yang tidak terlalu ketat (Bougie & Sekaran, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Keuntungan menggunakan bagian kuadrat terkecil adalah jumlah sampel yang diperlukan untuk analisis relatif kecil, SmartPLS dapat menguji model SEM dengan bentuk skala yang berbeda seperti skala, Likert dan model skala lainnya (Approach, 2016). Analisis PLS-SEM meliputi dua model yaitu outer model dan inner model (Ghozali dan Latan, 2014).

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 100 responden. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang mendominasi umur terbanyak yaitu umur 21-30 dengan 65 Responden dengan presentase 65%. Jenis kelamin yang mendominasi yaitu jenis kelamin laki-laki dengan presentase 62%, sedangkan Lama bekerja yang mendominasi yaitu lebih dari 2 tahun sebanyak 40 responden dengan presentase 40%. Untuk Divisi yang mendominasi dari Staf oprasional dengan 52 responden dengan presentase 52%.

Tabel 1.1 Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase
Umur		
21-30	65	65%
> 30	35	35%
Jumlah	100	100%
Jenis kelamin		
Laki-Laki	62	62%
Perempuan	38	38%

Jumlah	100	100%
Lama Berkerja		
3 Bulan-1 tahun	25	25%
1-2 Tahun	35	35%
>2 Tahun	40	40%
Jumlah	100	100 %
Divisi		
Staf keuangan	7	7%
Staf marketing	20	20%
Staf oprasional	52	52%
Staf ADM	7	7%
Staf umum	9	9%
Staf Admin	5	5%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

1. Analisis Data

A. Analisis *Outer Model* (Evaluasi Model Pengukuran)

1. *Convergen Validity*

Berdasarkan pada hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0.7 . Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain melihat dari nilai outer loading, *convergen validity* juga dapat dinilai dengan melihat nilai *AVE (Average Variance Extracted)* > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini

Tabel 1.2 Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>AVE (Average Variance Extracted)</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.592	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.604	Valid
Keterlibatan Kerja (Z)	0.667	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu > 0.5 . Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk budaya organisasi sebesar 0.592, kepuasan kerja 0.604, dan keterlibatan kerja sebesar 0.667. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Tabel 1.3 *Descriminant Validity*

	Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Keterlibatan Kerja (Y)
X.1	0,800	0,437	0,493
X.2	0,822	0,470	0,589
X.3	0,833	0,510	0,571
X.4	0,700	0,505	0,486

X.5	0,694	0,568	0,337
Y.1	0,459	0,750	0,423
Y.2	0,485	0,838	0,483
Y.4	0,456	0,766	0,560
Y.5	0,603	0,844	0,451
Z.1	0,478	0,676	0,617
Z.2	0,508	0,407	0,800
Z.3	0,460	0,406	0,720
Z.4	0,486	0,607	0,825
Z.5	0,565	0,609	0,870

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua indikator indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

2. Uji Reliabilitas and cronbach Alpha

Tabel 1.4 Composite Reliability and Cronbachs Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X)	0.880	0.828
Kepuasan Kerja (Y)	0.883	0.834
Keterlibatan Kerja (Z)	0.909	0.874

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Untuk nilai budaya organisasi sebesar 0.880, Kepuasan kerja 0.883, dan Keterlibatan kerja sebesar 0.909. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2018) .

B. Analisis *Inner Model*

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

1. Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu R Square (R^2)

Nilai R^2 atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 1.5 Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,516	0,506
Keterlibatan Kerja (Z)	0,420	0,414

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

2. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis yang dilihat dari nilai *Path Coefisient* bahwa Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sampel 0,371. Budaya Organisasi terhadap keterlibata kerja memiliki nilai original sampel 0,648. Kemudian Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sampel 0,420.

Tabel 1.6 *Path Coefisient (Direct and Indirect Effect)*

	Hipotesis	Original Sample	t- Statistics	P Values	Keterangan
Direct Effect					
Budaya Organisasi (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	H1	0,371	2,918	0,004	Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X) -> Keterlibatan Kerja (Z)	H2	0,648	9,126	0,000	Positif Signifikan
Keterlibatan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	H3	0,420	3,645	0,000	Positif Signifikan
Indirect Effect					
Budaya Organisasi (X) Keterlibatan kerja (Z) - > Kepuasan Kerja (Y)	H4	0,272	3,526	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari table 1.6 secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja. Semua hipotesis terdukung positif signifikan hal ini juga mensupport *Goodnes of fit* model yang bagus. Untuk uji secara tidak langsung atau uji *indirect effect* Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja memiliki kekuatan mediasi dengan melihat nilai original sampel yaitu sebesar 0,272, nilai *t-statistic* sebesar 3,526 yang artinya >1.96 dan nilai *p value* sebesar 0.000 yang artinya <0.05 . Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sabuhari et al., (2020) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dengan komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada dikantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi serta keterlibatan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari penelitian dari Meng & Berger, (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Natasya & Awaluddin,(2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian dari Hidayat et al., (2020) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian dari Sabuhari et al.,(2020) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Referensi

- [1] L. Bismala, “Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah,” *Semin. Soc. Sci. Eng.*, pp. 174–187, 2020.
- [2] G. Ben Saad and M. Abbas, “The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture,” *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 16, no. 3, pp. 207–218, 2018, doi: 10.21511/ppm.16(3).2018.17.
- [3] B. M. Al-Abdullat and A. Dababneh, “The mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and knowledge management in Jordanian banking sector,” *Benchmarking*, vol. 25, no. 2, pp. 517–544, 2018, doi: 10.1108/BIJ-06-2016-0081.
- [4] A. Mukhtar, B. Modding, B. Latief, and H. Hafied, “The Influence of Competence , Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar,” *J. Res. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 5, pp. 58–64, 2018, [Online]. Available: <http://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol6-issue5/K06055864.pdf>.
- [5] P. D. Wolo, R. Trisnawati, and Wiyadi, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta,” *J. Ekon. Manaj. Sumber Daya*, vol. 17, no. 2, pp. 25–34, 2017.
- [6] M. Hariani and Y. Rahman Al Hakim, “Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan 1(2): PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN,” vol. 1, no. 2, pp. 99–110, 2021.
- [7] Z. Omar, “THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON GROUP COHESION AS PERCEIVED BY,” vol. 9, no. 2, pp. 233–250, 2018.
- [8] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, “Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [9] J. M. Logahan and S. M. Aesaria, “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat,” *Binus Bus. Rev.*, vol. 5, no. 2, p. 551, 2014, doi: 10.21512/bbr.v5i2.1026.
- [10] R. Masadeh, D. A. Almajali, A. Alrowwad, and B. Obeidat, “The role of knowledge management infrastructure in enhancing job satisfaction: A developing country perspective,” *Interdiscip. J. Information, Knowledge, Manag.*, vol. 14, no. January, pp. 1–25, 2019, doi: 10.28945/4169.
- [11] H. Hamsal, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau,” *INVEST J. Inov. Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 15–29, 2021, doi: 10.55583/invest.v2i1.120.
- [12] A. dan Tirtayasa, “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>.
- [13] D. N. Salahudin, V. P. K. Lengkong, J. E. Tulung, and P. Komunikasi....., “Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor

- Kecamatan Se Kota Kotamobagu,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, vol. 6, no. 3, pp. 1858–1867, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>.
- [14] R. L. Pangastuti and Desi Kristanti, “Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri,” *J. Ekon. Bisnis JAGADITHA*, vol. 8, no. 1, pp. 48–60, 2021, doi: 10.22225/jj.8.1.2786.48-60.
- [15] F. Y. Lai, H. C. Tang, S. C. Lu, Y. C. Lee, and C. C. Lin, “Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement,” *SAGE Open*, vol. 10, no. 1, 2020, doi: 10.1177/2158244019899085.
- [16] Susanti, A. . D. Widyani, and N. M. S. Utami, “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia,” *J. Emas*, vol. 2, no. 2, pp. 224–234, 2021, [Online]. Available: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
