

PENGARUH LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Hendrawati¹, Elloni Shenurti², Rini Ratnaningsih³, Kus Tri Andyarini⁴, Merliyana⁵
^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Email: hendrawati@stei.ac.id¹, elloni_shenurti@stei.ac.id², rini_ratnaningsih@stei.ac.id³,
kus_tri_andyarini@stei.ac.id⁴, merliyana@stei.ac.id⁵

Abstract

This study aims to examine the effect of the work environment, leadership and organizational culture on job satisfaction mediated by work motivation in logistics companies in 2023. This research is of a quantitative type by distributing questionnaires from 85 respondents. The sampling technique used was a purposive sample with a total sample of 85 respondents. The research model used is partial linear analysis (Partial Least Square/PLS). In this study, partially the work environment variable, leadership is not significant to job satisfaction and work motivation, while organizational culture and motivation are significant to job satisfaction. In mediation, the work environment and leadership have no effect, while organizational culture has an effect.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction, Work Environment And Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja pada perusahaan logistik tahun 2023. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dari 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel purposif dengan total sampel 85 responden. Model penelitian yang digunakan adalah analisis linier parsial (Partial Least Square/PLS). Pada penelitian ini, secara parsial variabel lingkungan kerja, kepemimpinan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan untuk budaya organisasi dan motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara mediasi lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh sedangkan budaya organisasi berpengaruh.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja pada karyawan suatu hal yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja karyawan. Donnelly

(2018:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan. Sutrisno (2019:74) menyampaikan bahwa kepuasan kerja berhubungan pada suatu sikap karyawan terhadap situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2019:75) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dinilai dari keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hartono (2018:19), kepuasan diukur dari perasaan seseorang terhadap sikap, seperti kebahagiaan atau ketidak bahagiaan di tempat kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (Handoko, 2019). Lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2019). Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan membawa kepuasan dan semangat yang nyaman, sehingga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan (Handoko, 2019). Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2019). Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Rayfa, 2022).

Hasil penelitian dari Ganesha & Saragih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif bagi seorang individu, dan akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakannya termasuk kepuasan karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya jika lingkungan kerja diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi maka pengaruh terhadap kepuasan kerja akan lebih meningkat. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Andre dan santoso (2022) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan Andre dan santoso (2022) penelitian Zulfah et al (2020) yaitu lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. (Rayfa, 2022). Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja (Pratama et al, 2022). Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta baik dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan motivasi berupa perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin (Astuti and Iverizkinawati 2018). Kepuasan kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin yang dimana tidak terlepas dari bentuk kepedulian, memberi nasihat, pujian, dan memberikan solusi kepada karyawan ketika mereka sedang mengalami kesulitan di dalam pekerjaannya (Spanda et al., 2018). Babalola (2016) bahwa kepuasan menjadi variabel utama sebagai komitmen perusahaan dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinannya.

Harahap & Khair (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pimpinan dapat memberikan dukungan atau support kepada karyawan yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Harahap & Khair, 2019). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Astuti & Iverizkinawati (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut berbanding terbalik dengan Rinda et al (2022) yang menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan Rinda et al (2022) penelitian Ali & Agustian (2018) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan dimana budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang (Primasheila et al., 2017). budaya organisasi yang saling menunjang dan budaya organisasi yang birokratis mempunyai akibat signifikan sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan (Alvi, 2014). Karakteristik dari budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kinerja dari karyawan (Tumbelaka et al., 2016).

Hasil penelitian dari Nur & Dinsar (2022) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Saputra & Adnyani (2017) juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan, maka

semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Hidayat et al (2018) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasinya baik maupun tidak maka tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Pernyataan Hidayat et al (2018) sejalan dengan penelitian Sulastri et al (2017) Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Suatu keberhasilan pengelola organisasi di tentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini manajer harus memiliki suatu teknik untuk memelihara kepuasan kerja, contohnya memberikan motivasi kepada bawahan suatu karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang sesuai apa yang di harapkan dengan ketentuan yang berlaku (Afandi, 2018). McClelland (2020) menyatakan bahwa motivasi terwujud dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang berguna untuk mendorong mulainya berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi adalah hasrat keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan kegiatan secara ikhlas, senang, dan sungguh-sungguh sehingga aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik, maksimal.

Hasil penelitian dari Tarigan (2017) menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai juga dengan penelitian Rahayu & Aprianti (2020) yaitu terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Mappamiring (2020) bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari penjelasan tersebut, motivasi yang dilakukan pada instansi, tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya jika motivasi tidak dilakukan. Pernyataan Mappamiring (2020) sejalan dengan penelitian Adam et al., (2021) bahwa artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KERANGKA TEORI

Pada penelitian ini menggunakan *research gap* sebagai grand theory serta penelitian terdahulu yang berkaitan tentang pengaruh lingkungan, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang terhubung langsung dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Badeni (2017:43) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan agar dapat meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang terhubung dengan perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai - nilai penting pekerjaan.

Lingkungan

Menurut Afandi (2018:65) di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja suatu hal yang sangat penting di perhatikan oleh manajemen, Lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan merasa aman dan memberi kemungkinan kepada karyawan agar bekerja secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting melalui lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas - fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat bekerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan (Afandi, 2018:67). secara garis besar suatu hal mempengaruhi karyawan beraktivitas ialah lingkungan kerja. Di dalam pembentukan lingkungan kerja yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik akan berdampak kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan (Afandi, 2018:68)

Sedarmayanti (2019:135) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya terisi suatu fasilitas yang mendukung yang bertujuan untuk suatu tujuan atau pencapaian dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2019:136) menyatakan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang

terpengaruh langsung untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan tugas yang di berikan oleh atasan.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Karyawan merupakan peran yang strategis di dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dengan motivasi kerja yang diberikan maka karyawan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai (Rosadi, 2022). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi lebih untuk karyawan (Oktavianti, 2020). Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dapat memotivasi karyawan melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara efektif dalam bekerja (Chairin, 2021). Hal ini adanya pengaruh yang positif dan signifikan dengan hasil penelitian dari Oktavianti (2020) dan Chairin (2021) yang mengungkapkan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. bahwa lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan merasa nyaman, sehat dan aman sehingga dapat memotivasi karyawan melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Dari hasil penelitian oleh Ganesha & Saragih (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif bagi seorang individu, dan akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakannya termasuk kepuasan karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Usman (2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya jika lingkungan kerja diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi maka pengaruh terhadap kepuasan kerja akan lebih meningkat. Tidak sejalan dengan Andre (2022) dan Riza, Budi, Fahrurrozi (2020) yang tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi (Hulu et al., 2021). Afandi (2018:104) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasikan karyawan untuk suatu pencapaian. pentingnya motivasi kerja karyawan bagi suatu perusahaan ialah karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, ada dorongan bekerja lebih cepat, ada dorongan bekerja lebih banyak maka pekerjaan akan dikerjakan dengan efisien, efektif, produktif (Putri et al., 2018). Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat menentukan, keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada karyawannya (Saputri & Andayani, 2018).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Syaifora (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, bahwa apabila kepemimpinan dari suatu pemimpin meningkat maka motivasi kerja pegawai akan meningkat juga, hal ini berarti apabila pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang tinggi maka secara otomatis akan meningkatkan motivasi pegawai tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan akan mencapai hasil yang optimal dan hasil penelitian dari Harahap & Khair (2019) menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan karyawan untuk melakukan suatu pencapaian tujuan tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja

Motivasi

Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya pemberian motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Budiyanto & Lawalata, 2019). Afandi (2018:23) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh aktivitas pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain

memberikannya motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan (Silalahi et al., 2021). Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu sendiri, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja tersebut (Budiyanto & Lawalata, 2019). Hasil penelitian Oktavianti (2020) dan Kurnia et al., (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi bagian yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. bahwa motivasi berpengaruh positif untuk pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Dewi dan Hazmanan (2019) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H4 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Budaya Organisasi

Moehariono (2020:335), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi, dimaksudkan untuk menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, untuk menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya komitmen kolektif.

Mangkunegara (2021:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang digunakan sebagai panduan perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah penyesuaian eksternal dan internal. Sedangkan Robbins dan Judge (2018:256), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

Yang dimaksud nilai - nilai positif ini kan budaya organisasi, maka artinya, budaya organisasi yang baik yang berada didalam organisasi mampu memberikan motivasi kerja yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk organisasi disampaikan oleh Lolowang et al (2019). Cools et al. (2010); Ciuhan & Alexandru (2014) menyampaikan bahwa ketika budaya organisasi

semakin kuat, korelasi positif dan signifikan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan apa yang diinginkan perusahaan akan tercapai dengan baik. Panagiotis et al. (2014) berpendapat dalam suatu organisasi jika didalamnya terdapat ketentuan tentang budaya maka ini akan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan didalam suatu organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H5 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Kepuasan kerja adalah masalah yang menantang bagi manajemen organisasi mana pun. Melalui budaya organisasi, mungkin untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memupuk komitmen dan kemauan karyawan untuk tinggal selama jangka waktu yang lebih lama, setiap organisasi merangkul budayanya sendiri, yang mencakup tujuan, nilai, dan interaksinya dengan pihak eksternal lingkungan. Budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada kepuasan kerja karyawan dan kurang seterusnya Komitmen Organisasional maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berdampak pada kepuasan kerja (Jigjiddorj1 et al., 2021). Menurut Ary (2022) budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan Wini, Ferryal (2022).

H6 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi lebih untuk karyawan (Oktavianti, 2020). perlunya lingkungan kerja yang menyenangkan, tenteram, nyaman, dan aman untuk menunjang kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan (Ansori, 2020). Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil yang optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja pada organisasinya (Silalahi et al., 2021). Hasil penelitian ini dilakukan oleh Mufidah (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, menyampaikan bahwa lingkungan berpengaruh pada motivasi dan motivasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang membuat karyawan lebih

berprestasi, Dan adanya dorongan untuk bersemangat lebih. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H7 : motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:104) kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan (Silalahi et al., 2021). Pemimpin dan karyawan sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik (Harahap & Khair, 2019). Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak peduli satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan kepuasan kerja karyawan akan menurun, pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan (Harahap & Khair, 2019). Hasil penelitian ini dilakukan oleh (Onasardi,2019) dan Kurnia et al., (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

H8 : Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

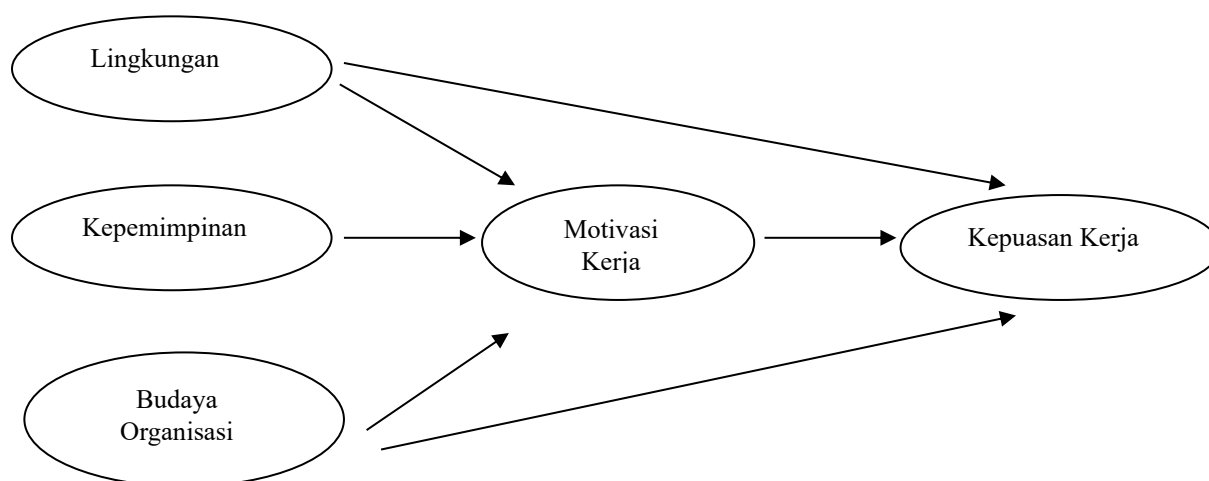
Motivasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan saat menjadi mediasi antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak dapat menjadi mediator pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja tanpa menggunakan faktor motivasi kerja. Mediasi motivasi kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dianggap tidak menghasilkan kepuasan kerja (Faizal, 2022). Hasil penelitian ini dilakukan oleh (Faizal, 2022) menunjukkan motivasi Kerja tidak dapat memediasi secara negatif dan signifikan antara budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan hamzah dan sarwoko (2020) juga menyatakan bahwa motivasi memediasi hubungan dengan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H9 : motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mendukung strategi dalam penelitian ini yaitu metoda survei yang bersifat asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dan menganalisis data dengan mencari pendapat dari subjek yang diteliti dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif sendiri merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dimana metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 24).

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linierpartial (*Partial Least Square/PLS*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Peneliti

menggunakan analisis jalur untuk penelitian ini dikarenakan peneliti dapat menguji proposisi dan teoritis mengenai hubungan sebab akibat antar variabel (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis SEM dan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternative Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2017).

1. Evaluasi *Outer Model*

a. Pengujian Validitas

Pengujian Convergent Validity dari masing-masing indikator konstruk menurut Chin dalam Ghozali dan Latan (2016), suatu indikator dikatakan mempunyai valid jika nilainya lebih besar $> 0,7$.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Kode Item	<i>Outer Loadings</i>
Lingkungan Kerja	LK1	0.899
	LK2	0.915
	LK3	0.853
	LK4	0.870
	LK5	0.843
	LK6	0.888
Kepemimpinan	K1	0.881
	K2	0.872
	K3	0.903
	K4	0.836
	K5	0.900
	K6	0.891
	K7	0.830
	K8	0.837
	K9	0.899
Budaya Organisasi	BO1	0.932
	BO2	0.868
	BO3	0.942
	BO4	0.891
	BO5	0.874

Variabel	Kode Item	Outer Loadings
Kepuasan Kerja	BO6	0.868
	BO7	0.905
	KK1	0.927
	KK2	0.760
	KK3	0.910
	KK4	0.846
Motivasi Kerja	KK5	0.907
	MK1	0.863
	MK2	0.865
	MK3	0.887
	MK4	0.855
	MK5	0.833
	MK6	0.755

Sumber: Hasil Pengujian Kuesioner dengan SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 seluruh indikator memiliki outer loading $>0,7$. Suatu indikator dikatakan valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,7, sedangkan bila ada *outer loading* dibawah 0,7 maka akan dihapus dari model.

b. Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Cara lain yang dapat digunakan untuk mengkaji discriminant validity adalah dengan membandingkan kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dalam model. Nilai AVE yang dapat diterima harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut merupakan nilai AVE untuk setiap variabel pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.771	Valid
Kepemimpinan	0.762	Valid
Budaya Organisasi	0.805	Valid
Kepuasan Kerja	0.761	Valid
Motivasi Kerja	0.713	Valid

Sumber: Hasil Pengujian Kuesioner dengan SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat dari nilai AVE Lingkungan Kerja $0.771 > 0,5$ valid, Kepemimpinan $0.762 > 0,5$ valid, budaya Organisasi $0.805 > 0,5$ valid, Kepuasan Kerja $0.761 > 0,5$ valid, dan Motivasi Kerja $0.713 > 0,5$ valid.

c. Pengujian Validitas Diskriminan

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Diharapkan setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Lingkungan Kerja	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
LK1	0.899	0.805	0.816	0.747	0.762
LK2	0.915	0.797	0.849	0.740	0.822
LK3	0.853	0.704	0.731	0.724	0.714
LK4	0.870	0.711	0.782	0.645	0.747
LK5	0.843	0.794	0.776	0.765	0.759
LK6	0.888	0.830	0.871	0.802	0.849
K1	0.740	0.881	0.821	0.809	0.732
K2	0.777	0.872	0.845	0.735	0.784
K3	0.792	0.903	0.845	0.790	0.758
K4	0.716	0.836	0.819	0.770	0.771
K5	0.732	0.900	0.814	0.813	0.746
K6	0.806	0.891	0.872	0.775	0.807
K7	0.729	0.830	0.796	0.821	0.740
K8	0.852	0.837	0.873	0.762	0.821
K9	0.772	0.899	0.838	0.788	0.731
BO1	0.870	0.883	0.932	0.826	0.821
BO2	0.834	0.858	0.868	0.814	0.779
BO3	0.884	0.883	0.942	0.805	0.841
BO4	0.817	0.856	0.891	0.852	0.781
BO5	0.765	0.829	0.874	0.762	0.802
BO6	0.779	0.890	0.868	0.831	0.759
BO7	0.812	0.827	0.905	0.837	0.857

KK1	0.721	0.814	0.799	0.927	0.818
KK2	0.680	0.598	0.696	0.760	0.746
KK3	0.726	0.805	0.780	0.910	0.799
KK4	0.790	0.872	0.878	0.846	0.841
KK5	0.745	0.806	0.806	0.907	0.846
MK1	0.722	0.692	0.741	0.769	0.863
MK2	0.751	0.792	0.805	0.880	0.865
MK3	0.816	0.749	0.812	0.805	0.887
MK4	0.763	0.818	0.774	0.835	0.855
MK5	0.754	0.668	0.702	0.715	0.833
MK6	0.670	0.724	0.706	0.693	0.755

Sumber: Hasil Pengujian Kuesioner dengan SmartPLS versi 4.0, 2023

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing item terhadap konstruk nya lebih besar dari pada nilai loading dengan konstruk yang lain. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

d. Pengujian Reliabilitas

Menurut Ghozali dan Latan (2015) pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan *cronbach's alpha* > 0,7 hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 4. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.953	Reliable
Kepemimpinan	0.966	Reliable
Budaya Organisasi	0.967	Reliable
Kepuasan Kerja	0.941	Reliable
Motivasi Kerja	0.937	Reliable

Sumber: Hasil Pengujian Kuesioner dengan SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini reliabel karena *composite reliability* > 0,7.

Tabel 5. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.941	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan	0.961	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0.960	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.920	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.919	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengujian Kuesioner dengan SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini reliabel karena cronbach's alpha > 0,7.

2. *Inner Model (Model Struktural)*

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual (Ghozali dan Latan, 2016). Uji model struktural dilakukan menilai koefisien determinasi (R²), *Effect Size* (f²), Nilai Relevansi Prediktif (Q²), *T-statistics*.

a. R Square (R²)

Hasil R² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “kuat”, “moderate” dan “lemah” (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 6. Uji R² Setiap Variabel

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.903	0.900
Motivasi Kerja	0.834	0.827

Sumber: Hasil Pengujian Kuesioner dengan SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai R square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 0,903 dengan nilai adjusted r square 0,900. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1, X2 dan X3) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,900 atau 90%. Oleh karena adjusted R Square 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2 dan X3 terhadap Y termasuk kuat.

Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2, X3 dan Y Terhadap Z adalah sebesar 0,834 dengan nilai adjusted r square 0,827. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (X1, X2, X3 dan Y) secara serentak mempengaruhi Z sebesar 0,827 atau 82,7%. Oleh karena Adjusted R Square 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen X1, X2, X3 dan Y terhadap Z termasuk kuat.

b. Effect Size (F^2)

Nilai f^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah predicator variabel laten memiliki pengaruh yang kecil, menengah, dan besar pada tingkat struktural menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Latan (2015).

Tabel 7. Uji Effect Size (F^2)

	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja	0.070	0.138
Kepemimpinan		0.021
Budaya Organisasi	0.362	0.042
Kepuasan Kerja		
Motivasi Kerja	0.738	

Sumber: SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel 7 nilai F square diatas, yang efek size besar dengan kriteria F Square $> 0,35$ adalah pengaruh X3 terhadap Y dan Z terhadap Y. Dan yang efek sedang yaitu dengan F Square antara 0,15 sd 0,35 adalah pengaruh X1 terhadap Y dan X1 terhadap Z. Pengaruh X2 terhadap Z dan X3 terhadap Z termasuk kecil sebab nilai F Square berada dalam rentang 0,02 sd 0,15. Sedangkan pengaruh diabaikan tidak ada karena tidak ada yang mempunyai nilai f square $< 0,02$.

c. Nilai Relevansi Prediktif (Q^2)

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q^2 memiliki nilai rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada

analisis jalur path (*path analysis*). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki prediktif relevansi, sebaliknya jika nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki prediktif relevansi.

Tabel 8. Uji Prediktif (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Lingkungan Kerja	500.000	500.000	
Kepemimpinan	500.000	500.000	
Budaya Organisasi	400.000	400.000	
Kepuasan Kerja	500.000	500.000	
Motivasi Kerja	500.000	322.318	0.434

Sumber: SmartPLS versi 4.0, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai Q-Square sebesar 0.434, dengan nilai $Q^2 > 0$, sehingga menunjukkan model memiliki prediktif relevansi.

d. *Goodness of Fit (GoF)*

Menurut Edalmen dan Ngadiman (2020), nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model dan terbentang kisaran dari angka 0 – 1 dengan interpretasi nilai yang dibagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0,38 (besar).

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,762 \times 0,868}$$

$$GoF = \sqrt{0,661}$$

$$GoF = 0,813$$

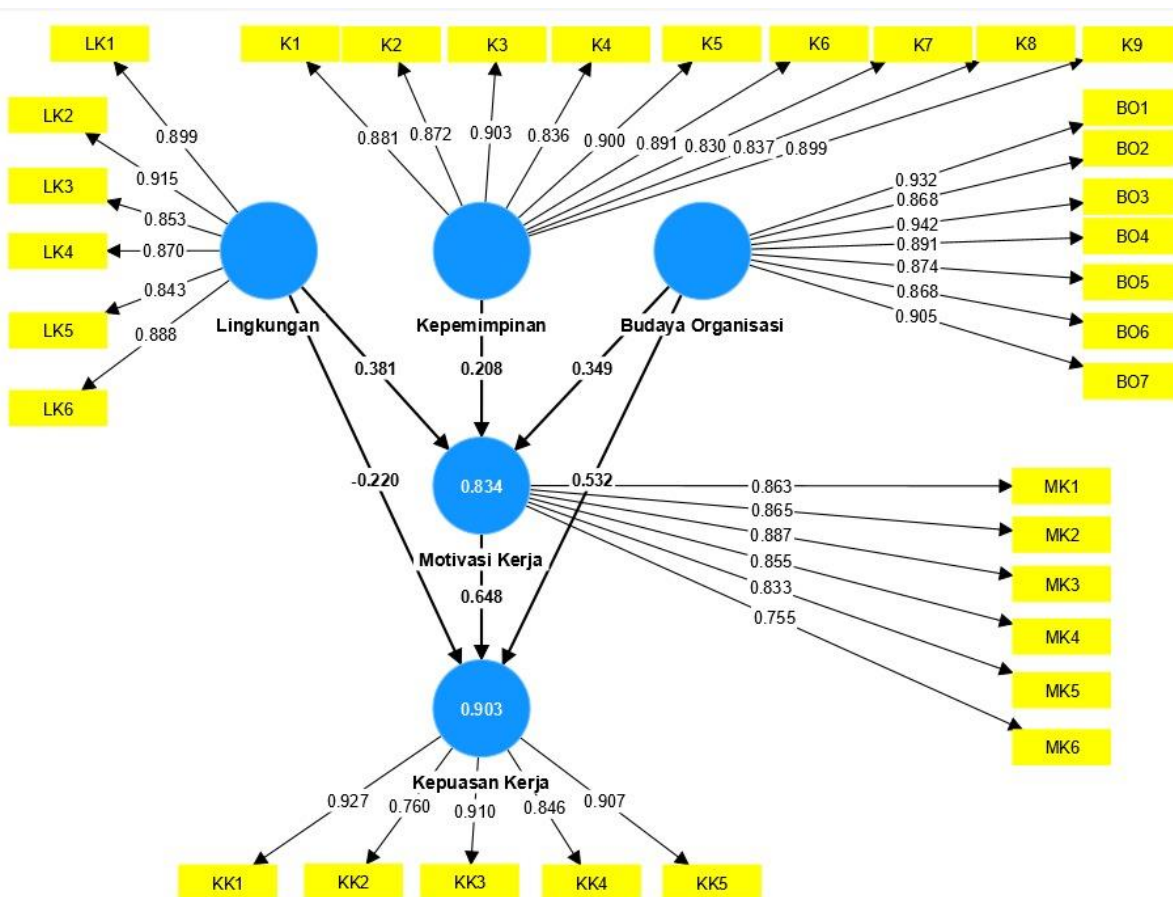
Dari hasil perhitungan di atas didapat nilai GoF yang didapatkan sebesar 0,813 (besar), dengan demikian model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris, sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan model yang terbentuk adalah valid.

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan koefisien t-statistic. Dimana hasil / *output* dari perintah *bootstrapping* menghasilkan t-statistic. Indikator yang memiliki t-statistic $> 1,96$

dikatakan signifikan (Ghozali dan Latan, 2015). Indikator juga dapat dikatakan berpengaruh jika memiliki p-value < 0,05 (Haryono, 2017).

Gambar 2. Model *Bootstrapping*



Tahapan pengujian terhadap model struktur (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial

	Estimate	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.381	0.375	0.283	1.346	0.178
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.220	-0.222	0.172	1.276	0.202
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.208	0.289	0.326	0.637	0.524
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.648	0.634	0.187	3.464	0.001

Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.349	0.279	0.378	0.923	0.356
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.532	0.548	0.206	2.580	0.010
Lingkungan -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.247	0.240	0.211	1.173	0.241
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.135	0.198	0.242	0.556	0.578
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.522	0.518	0.209	2.873	0.013

Sumber: Hasil Pengujian menggunakan SmartPLS versi 4.0, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $1.346 < 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value yaitu $0.178 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kurang memadai maka motivasi kerjanya menurun pada PT. Logistic International. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Suriadi et al., (2022) dan Rayfa (2022) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $1.276 < 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0.202 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahwa lingkungan kerja mampu mendorong kepuasan kerja pada karyawan namun di PT. Logistic International tidak mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Andre dan Santoso (2022) dan Zulfah et al (2020), tetapi tidak sejalan dengan Usman (2019) dan Ganesha (2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi maka pengaruh terhadap kepuasan kerja akan lebih meningkat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $0.637 < 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,524 > 0,05$. Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Bahwa kepemimpinan mampu mendorong motivasi kerja pada karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik jiwa kepemimpinan maka motivasi kerja karyawan semakin besar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Rafya (2022) dan Harahap (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $3.464 > 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahwa motivasi terwujud dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang berguna untuk mendorong mulainya berperilaku kerja sesuai arah dan merasa puas melakukan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan Tarigan (2017) dan Rahayu (2020), tetapi hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Mappamiring (2020) dan Adam et al., (2021) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $0.923 < 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,356 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang baik mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan yang ada di perusahaan dalam menjalankan tugas secara maksimal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Ida Ayu (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $2.580 > 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,010 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan, maka

semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nur (2022) dan Saputra (2017), tetapi tidak sejalan dengan Hidayat et al., (2018) dan Sulastri et al., (2017) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $1.173 < 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,241 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan Rafya (2022) motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $0.556 < 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,578 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan tidak terdapat pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan Rafya (2022) motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan Harahap (2019) Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Motivasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan perhitungan *bootstrapping*, menunjukkan bahwa nilai t-statistic yaitu $2.873 > 1,96$ dan nilai signifikan atau p-value $0,013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan Wini dan Ferryal (2022) motivasi dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh motivasi kerja pada perusahaan logistik periode 2023 secara parsial dan mediasi. Diketahui hasil secara parsial variabel lingkungan kerja, kepemimpinan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan untuk budaya organisasi dan motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara mediasi lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh sedangkan budaya organisasi berpengaruh.

Bagi perusahaan logistik yang respondennya hanya 85 untuk saat ini karyawannya sebaiknya mencari perusahaan yang lebih dari 85 responden. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dependen, independen. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti sektor lain selain logistik di satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (*Datascrrip Service Center*) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48-56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 1). Zanafa Publishing.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS: Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 1-6. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Ansori, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *BIMA (Journal of Business and Innovation Management)*, 2(3), 246–257. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.158>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26-41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Cetakan 1). Alfabeta.

- Budiyanto, Y. N., & Lawalata, G. J. (2019). *Pengaruh Konflik, Stres, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DS Bistro, Surabaya*. 7(2), 144–158.
- Chairin, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan*.
- Donnelly, G. I. (2018). *Edisi Kelima Organisasi*. Binarupa Aksara.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(3), 495–502.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat MAZO Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36– 45.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 86-92.
- McClelland, D. C. (2020). *Human Motivation*. Jossey-bass.
- Mufidah, A. L. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Primasheila, D., Agustina, H., & Supardi, A. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikai Indonesia (PT Telkom) Wilayah

- Palembang. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 14(1), 25-32.
<https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>
- Putri, N. S., Hermani DS, A., & Prabawati, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT Nasmoco Cabang Magelang. *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 1–11.
- Rinda, R. T., Hendri, M., & Tia, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen INOVATOR*, 11(1), 145-153.
- Rosadi, S. N. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Sumatera Bagian Selatan 1*.
- Saputra & Adnyani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6592-6619.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 141–151.
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. CV. Mandar Maju.
- Silalahi, M., Efendi, & Simatupang, S. (2021). Pencapaian Kinerja Melalui Motivasi Karyawan PT Candi Kekal Jaya. *Open Journal System*, 15(11), 5671–5678.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan 1). Alfabeta.
- Suriadi, Adhikara, A., & Andry. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih TZU CHI Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 640–652.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 10). Kencana.
- Syaifora, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(2), 69–74.

Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.

Usman, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 123–142.