

PENUGASAN

Nomor : 949-D/2564/FE-UNTAR/XI/2020

Sehubungan dengan Surat Ketua Jurusan Manajemen Nomor : 262-KJM/2563/FE-UNTAR/XI/2020 perihal: Permohonan Surat Tugas Sebagai Penulis Artikel, dengan ini Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara menugaskan:

NO	JUDUL ARTIKEL	NAMA DOSEN
1	PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN ORIENTASI PASAR TERHADAP KINERJA USAHA UKM DI JAKARTA BARAT	ANDI WIJAYA, SE., MM.
2	PENGARUH STRUKTUR MODAL, LIKUIDITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN	ARY SATRIA PAMUNGKAS, SE., MM.
3	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA HARAPAN ANUGRAH	CAROL DANIEL KADANG, SE., MM.
4	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PERSEPSI HARGA, DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS PELANGAN MELALUI KEPUASAN PELANGGAN SPBU PERTAMINA DI JAKARTA BARAT	Dr. COKKI, SE., MM.
5	PENGARUH RASIO HUTANG, PROFITABILITAS, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN ASURANSI DI INDONESIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017 - 2019	Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, MM.
6	PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, RASIO SOLVABILITAS, DAN RASIO AKTIVITAS TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN KESEHATAN DAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2018	Dr. HERMAN RUSLIM, SE., MM., AK, CA, CPA, MAPPI (Cert).
7	PENGARUH PERTUMBUHAN PERUSAHAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2016-2019	Dr. IGNATIUS RONI SETYAWAN, SE., M.Si.
8	PENGARUH PERTUMBUHAN PERUSAHAAN (GROWTH), LIKUIDITAS, PROFITABILITAS, DAN NON-DEBT TAX SHIELD TERHADAP UTANG JANGKA PENDEK DAN UTANG JANGKA PANJANG PERUSAHAAN SEKTOR AGRIKULTUR PADA LAPORAN BEI TAHUN 2016-2019	Dr. INDRA WIDJAJA, SE., MM.

NO	JUDUL ARTIKEL	NAMA DOSEN
9	DIMENSI BRAND IMAGE UNTUK MEMPREDIKSI BRAND LOVE DAN BRAND LOYALTY APLE DI JAKARTA	PURNAMA DHARMAWAN, SE., M.Si.
10	PENGARUH CUSTOMER PARTICIPATION DAN CUSTOMER ETHICAL PERCEPTIONS TERHADAP VALUE CO-CREATION PADA PENGGUNA GRAB BIKE DI JAKARTA	Dr. MIHARNI TJOKROSAPUTRO, SE., MM.
11	PENGARUH PENGENDALIAN DIRI, LITERASI, SERTA PERILAKU KEUANGAN TERHADAP KESEJAHTERAAN KEUANGAN	Dr. NURYASMAN M.N., SE., MM.
12	PENGARUH KARAKTERISTIK KEWIRAUSAHAAN, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEBERHASILAN USAHA UKM KULINER MAKANAN DI JAKARTA BARAT	Dr. SARWO EDY HANDOYO, SE., MM.
13	PENGARUH KEBIJAKAN PEKERJAAN-KEHIDUPAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI OLEH VARIABEL KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TETAP DI NICO COURSE	Dr. YANUAR, SE, MM.
14	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PACIFIC MULTINDO PERMAI DI JAKARTA	Dra. KURNIATI W. ANDANI, MM.
15	PENGARUH KEPERCAYAAN, PERSEPSI HARGA, DAN KINERJA OPERASIONAL TERHADAP MINAT BELI PADA PELANGGAN LAZADA	Dra. RODHIAH, MM.
16	PENGARUH BERBAGAI INDEKS SAHAM DI ASIA TERHADAP INDEKS HARGA SAHAM GABUNGAN PADA TAHUN 2015-2019	Dra. YUSBARDINI, MM.
17	PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA DIVISI GENERAL SERVICE BANK BTPN JAKARTA	Drs. M. TONY NAWAWI, MM.
18	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PRIMA UTAMA TEKNIK DI JAKARTA	EDALMEN, SE., MM.
19	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PLANET SELANCAR MANDIRI DI JAKARTA	HANNES WIDJAJA, SE., MM, M.Kom.
20	PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGAN, PERILAKU KEUANGAN, DAN PENDAPATAN TERHADAP KEPUASAN KEUANGAN	HENDRA WIYANTO, SE., ME.
21	PREDIKSI WEBSITE DESIGN QUALITY DAN SERVICE QUALITY TERHADAP REPURCHASE INTENTION PADA PELANGGAN SHOPEE DI JAKARTA DENGAN CUSTOMER TRUST SEBAGAI MEDIASI	HERLINA BUDIONO, SE., MM.
22	PENGARUH ATTITUDE, SUBJECTIVE NORM DAN PERCEIVED BEHAVIOR CONTROL TERHADAP ENTREPRENEURIAL INTENTION BAGI SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA	IDA PUSPITOWATI, SE., ME.

NO	JUDUL ARTIKEL	NAMA DOSEN
23	PENGARUH JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN P. INDEC DIAGNOSTIC JAKARTA	JOYCE ANGELOQUE TURANGAN, SE., M.Pd.
24	PENGARUH KETERAMPILAN KEWIRAUSAHAAN, ORIENTASI PASAR, DAN ORIENTASI PENJUALAN TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI JAKARTA UTARA	LOUIS UTAMA, SE., MM.
25	PENGARUH KREATIVITAS, PROAKTIF DAN OTONOMI TERHADAP KINERJA USAHA MAKANAN DAN MINUMAN DI JAKARTA BARAT	LYDIAWATI SOELAIMAN, ST., MM.
26	PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, LINGKUNGAN DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA USAHA UMKM DI JAKARTA	MEI IE, SE., MM.
27	PENGARUH MARGIN LABA, EFEKTIVITAS ASET, DAN FINANCIAL LEVERAGE TERHADAP FINANCIAL PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN MANUFaktur SEKTOR CONSUMER GOODS YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PADA TAHUN 2015-2019.	Drs. MASWAR ABDI, ME.
28	PENGARUH ESTETIKA PADA MINAT KONSUMEN TERHADAP PEMBELIAN SMARTPHONES XIAOMI DI JAKARTA BARAT	Prof. Dr. CARUNIA MULYA FIRDAUSY, APU.
29	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KLASIK DISTRIBUSI INDONESIA	RONNIE RESDIANTO MASMAN, SE, MA., MM.
30	PENGARUH ENTREPRENEURIAL EDUCATION, GREEN ORIENTATION ENTREPRENEUR, DAN GREEN VALUE TERHADAP ECOLOGY ENTREPRENEURIAL INTENTION PADA MAHASISWA UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA	RR.KARTIKA NURINGSIH, SE., M.Si.

Sebagai **Penulis** pada **Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol 2, No. 4 (2020): Oktober 2020** dengan **e-ISSN 2657-0025**.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan yang bersangkutan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara sesuai ketentuan yang berlaku.

24 November 2020

Dekan,

The image shows a handwritten signature in black ink that reads "Sawidji Widoatmodjo". To the right of the signature is a blue circular official stamp. The stamp contains the text "UNIVERSITAS TARUMANAGARA" at the top and "FAKULTAS EKONOMI & BISNIS" at the bottom. In the center of the stamp is a crest featuring a crown and two lions.

Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A.

Tembusan :

1. Wakil Dekan
2. Kajur. Manajemen
3. Kaprodi. S1 Manajemen
4. Kabag. Tata Usaha

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta

Muhammad Insani Surya dan Oey Hannes Wijaya
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tarumanagara
Email: insaniyellow@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on job satisfaction at PT Planet Selancar Mandiri. This research was conducted with a total sampling method. Researchers distributed questionnaires to 50 employees of PT Planet Selancar Mandiri. Data analysis using Smart PLS analysis. The results of the analysis concluded that organizational culture and work motivation significantly influence job satisfaction at PT Planet Selancar Mandiri.*

Keywords: *organizational culture, work motivation and job satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT Planet Selancar Mandiri. Penelitian ini dilakukan dengan metode total sampling. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT Planet Selancar Mandiri. Analisis data menggunakan analisis Smart PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Planet Selancar Mandiri.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk hasil yang optimal. Saat seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaan tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan maksimalnya. Dengan demikian diharapkan produktivitas dan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mampu meningkat secara optimal.

Untuk mencapai tujuan yang telah diinginkan oleh perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satunya hal tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting karena berhubungan dengan produktivitas kerja pada seluruh karyawan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu budaya organisasi dan motivasi. Dalam suatu perusahaan ada yang bernama budaya organisasi yaitu merupakan salah satu faktor penting dikarenakan budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan suatu prinsip kerja yang akan dilaksanakan oleh semua karyawan secara bersama dan akan menjadi tolak ukur dalam melaksanakan kerja, di samping itu budaya juga menciptakan suatu perbedaan jelas antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya, apabila semua karyawan memiliki budaya yang kuat dan dapat memiliki motivasi yang sama dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan terbentuk keselarasan antar karyawan agar menjadi lebih baik, sehingga pemimpin perusahaan dapat menyelesaikan masalah dan konflik secara efektif dan efisien apabila terjadi kondisi tersebut dikarenakan adanya perbedaan nilai kebudayaan, karena itu budaya perusahaan sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi kerja sangat diperlukan ada dalam sebuah lingkungan perusahaan, karena motivasi dapat mendorong dan mengarahkan karyawan agar dapat berkerja lebih baik dan dapan merasa nyaman dalam pekerjaannya di perusahaan tersebut. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan dapat merasa lebih bahagia dan memiliki sebuah tujuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut lebih baik.

Motivasi menurut Munandar (2004) adalah “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Karena apabila semangat kerja karyawan rendah maka dapat menghambat proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2008). Seseorang yang tidak termotivasi dalam pekerjaannya, hanya akan memberikan hasil yang kurang maksimal. Oleh sebab itu, sangat perlu perusahaan memperhatikan motivasi para karyawannya agar antara perusahaan dan karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lancar tanpa adanya pihak yang saling dirugikan.

Maka dari itu budaya dan motivasi memiliki hubungan yang positif untuk saling mendorong para karyawan agar dapat bekerja secara bersama, kompak, serta juga membuat pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara efektif agar dapat tercapainya kepuasan kerja yang positif yaitu nyaman dengan pekerjaan mereka dan tanpa adanya rasa tertekan dari pihak manapun saat sedang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORI

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Priansa (2014) Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robert dan Kreiner (2012) Budaya organisasi merupakan suatu himpunan asumsi implisit yang dibagikan, diterima dengan begitu saja yang bisa dipegang oleh beberapa kelompok dan menentukan bagaimana ia memandang, memikirkan, dan merespon terhadap lingkungannya

Menurut Fahmi (2013:45), Motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Darmadi (2018: 125): Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

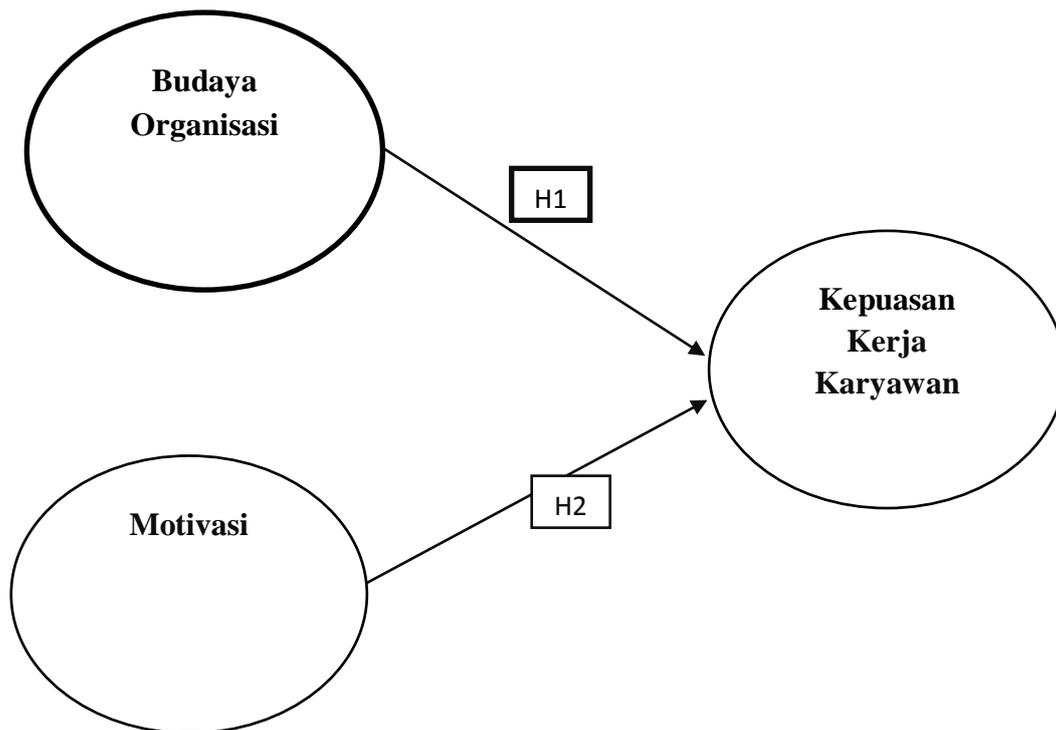
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi dan dapat mencerminkan budaya. Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, kometmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu tempat dan karier dalam jangka panjang (Gita Sugiyarti, 2012).

Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno 2008). nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan mewujudkan kepuasan individu. Budaya organisasi yang baik akan bisa mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi. yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (Koesmono, 2005)

Berdasarkan beberapa penjabaran di atas, disini menunjukkan bahwa adanya keselarasan yang positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, apabila budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sesuai dengan sifat masing-masing individu di perusahaan maka akan tercipta kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan di dalam suatu perusahaan, sebab motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud, dan tujuan. Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi.

Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja yang melampaui target akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Sundarningsih, Dkk 2016). Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan perkataan lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Indraswari dan Djastuti 2011). motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. (Lianna. Dkk 2017).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian kausal adalah suatu jenis penelitian konklusif yang bertujuan untuk mendapatkan bukti tentang hubungan sebab akibat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsi fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu dapat berupa bentuk, aktivitas, perubahan, karakteristik, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya, yang berada di PT. Planet Selancar Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Superpoly Industry sebanyak 50 karyawan.

Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dimana data diolah dengan program *software* SmartPLS 3. Pertama, pengolahan dilakukan pada *outer model* untuk menguji validitas (konvergen dan diskriminan) dan reliabilitas. Uji validitas konvergen dilihat dari nilai *outer loadings* di antara 0,5-0,7 kemudian $AVE > 0,5$. Selanjutnya untuk uji validitas diskriminan, beracuan pada *Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross Loadings*. Kemudian pada analisis reliabilitas, beracuan pada nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,7$.

Kedua, pengolahan dilakukan pada *inner model* untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan. Sebelum pengujian hipotesis, pertama dilakukan pengujian hubungan antar konstruk dengan melihat nilai *R-square* (R^2) dengan kriteria (1 – 0,75) “bersifat kuat”, (0,74 – 0,5) “bersifat moderat”, dan (0,49 – 0,25) “bersifat lemah”, dan nilai GoF (Goodness of Fit) dengan kriteria 0,1 “kelayakan model kecil”, 0,25 “kelayakan model sedang”, dan 0,36 “kelayakan model besar” (Tenenhaus, 2005). Selanjutnya pengujian hipotesis, untuk melihat pengaruh yang terjadi lihat (positif/ negatif) dari coefficient yang dihasilkan, dan

menggunakan *t-statistics* > 1,96 (hipotesis tidak ditolak) dan *p-values* < 0,05 (hipotesis signifikan)

HASIL UJI STATISTIK

Hasil Uji validitas

Pada hasil validitas konvergen, didapatkan semua angka > 0,5 pada nilai *outer loadings* untuk setiap pernyataannya, dan didapatkan semua angka > 0,5 pada nilai *Average Variance Extracted / AVE* maka pernyataan yang digunakan sudah valid secara validitas konvergen. Selain itu, pada hasil validitas diskriminan, peneliti menggunakan nilai *Cross Loadings* dimana nilai korelasi antara pernyataan terhadap variabel nya sendiri harus lebih besar daripada pernyataan terhadap variabel lainnya berdasarkan hasil kalkulasi SmartPLS 3, didapatkan semua angka pada pernyataan terhadap variabel-nya sendiri lebih besar daripada terhadap variabel lainnya maka pernyataan sudah valid secara validitas diskriminan.

Hasil Uji reliabilitas

Pada hasil reliabilitas, maka berdasarkan hasil yang dikalkulasi oleh program SmartPLS 3, didapatkan semua angka pada nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap pernyataannya adalah > 0,7 dan pada nilai *Composite Reliability* didapatkan semua angka untuk setiap pernyataannya adalah > 0,7. Maka pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel berdasarkan kedua nilai reliabilitas, yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Hasil Uji R-Square (R²) dan GoF (*Goodness of Fit*)

Dapat diketahui nilai *R Square* adalah sebesar 0,517, artinya sebesar 51.7% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi budaya organisasi dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji GoF, didapatkan nilai GoF sebesar 0,758 yang berarti bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah besar karena di atas 0,36.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standar Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (JO/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0.298	0.294	0.121	2.450	0.015
Motivasi → Kepuasan Kerja	0.554	0.555	0.121	4.581	0.000

Sumber: Hasil Olah Data pada SmartPLS3

DISKUSI

Hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 2,450 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan *p-values* sebesar 0,015 yang

berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Silvi Andika Citra dan Sari Anthon Rustono (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian dalam penelitian Warsito, Andi Tri dan Haryono (2016) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah suatu tatanan keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi, yang akan berdampak pada perilaku dan cara bekerjanya anggota organisasi. Yang menjelaskan bahwa didalam budaya organisasi merupakan suatu sistem penyebaran nilai-nilai dan kepercayaan yang berkembang dan dapat mengarahkan perilaku anggota-anggotanya didalam suatu organisasi. Organisasi yang dapat memiliki nilai-nilai kepribadian organisasi bila suatu organisasi dapat mengarahkan para karyawannya dalam bertindak dan memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja.

Kemudian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena hasil dari nilai t-statistik motivasi sebesar 4,581 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010) dan Silvi Andika Citra, Sari Anthon Rustono (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan di dalam suatu perusahaan, sebab motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam usahanya memenuhi keinginan, maksud, dan tujuan. Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja yang melampaui target akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Planet Selancar Mandiri. Budaya organisasi yang baik akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Planet Selancar Mandiri. Semakin baik Motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yaitu:

- a. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka dari pihak pimpinan perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya-upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, bersikap adil dengan sesama pegawai, saling mengingatkan jika melakukan kesalahan dan bersikap terbuka.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mengusahakan motivasi kerja yang baik. Perusahaan sebaiknya lebih memberikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap karyawan, karena dengan dibeikan tanggung jawab yang besar oleh perusahaan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu perusahaan juga dapat memotivasi dengan memberikan insentif dan

penghargaan. Insentif dan penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai kepuasan kerja, ada baiknya menghubungkan dengan variabel lain yang mungkin berpengaruh yang belum di teliti dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan, disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10 No. 2, September : 124-135.
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Indraswari, M., dan Djastuti, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. *Jurnal. Universitas Diponegoro*.
- Kreitner, Robert dan Kinichi Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono, H. Teman. "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan 7.2* (2005): 171-188.
- Lianna, Lie, Suhana, Romadi (2017) Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *INFOKAM*. No. I Vol. 8: 33-42
- Munandar, Utami. (2004). *Mengembangkan Bakat dan Kreatifitas Anak Sekolah Jakarta*: Gramedia.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo
- _____. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyarti, Gita. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai* (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)." Dalam *Jurnal Ilmiah Untag Hal* (2012): 78-79.
- Sundarminingsih, Maria Magdalena M., Heru Sri Wulan (2016) *Influence Of Motivation, Work Environment And Leadership On The Job Satisfaction And Implications For Performance Of Employees (A Case Study In The Diponegoro Military Command)*. *Journal Of Management*. Vol 2 No.2: 114