

**KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KANAAN GLOBAL INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh :

SITI AISYAH

NIM 18.12.0080

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2022

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SITI AISYAH
NIM : 18120080
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kanaan Global Indonesia.

Disetujui dan disahkan :

Hari : Senin

Tanggal : 26 September 2022

Pembimbing,



Andri Nurtantiono, S.E.,M.M.

NIDN.06160167001

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,M.B.A

NIDN. 0610119201

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SITI AISYAH
NIM : 18120080
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kanaan Global Indonesia.

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Senin

Tanggal : 26 September 2022

Tim Penguji

Ketua : Andri Nurtantiono, SE., MM.

Tanda tangan



Anggota : Ginanjar Rahmawan, S.E., M.M., M.H



Mengetahui Ketua STIE Surakarta



Dr. Pardi S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0620026601

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KANAAN GLOBAL INDONESIA

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 30 September 2022

Yang memberi pernyataan



Siti Aisyah

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ TOWARDS GOOD IS GOOD ”

“Jangan pernah menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu, dan yang membencimu tidak akan percaya itu”

-Ali bin Abi Thalib-

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT Pencipta alam semesta yang Maha Baik dan Maha pemberi segalanya, yang selalu melimpahkan berkah dan rizky-Nya.
- ❖ Siti Aisyah yakni diri saya sendiri, sudah mau bertahan semangat dan tidak putus asa sampai dititik ini.
- ❖ Bapak H. Suyanto dan Ibu Sumarti kedua orang tua saya tercinta yang tidak pernah putus memberikan doa dan support kepada saya dalam segala langkah yang saya tempuh hingga menyelesaikan pendidikan sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
- ❖ Titik Nur Eko Susanto, A.Md. Kep , Kurniawan, Kurniawati, Muhammad Ariyanto, Anang Mukhlis Putra Setia sebagai kakak kandung saya yang selalu memberikan doa, support dan selalu siap sedia membantu menjadi semangat tersendiri dalam hidup saya.
- ❖ Inas Salsa, Jananti Fitri, Elvian Nur Rahma, Kanya, Khoirina, Fita Sari sahabat terbaik saya tersayang tak hentinya selalu memberikan cinta, doa dan support kepada saya.
- ❖ Dan teman-teman serta sahabat STIE Surakarta seperjuangan yang saling mendukung dan saling memotivasi.

ABSTRAK

Siti Aisyah (18120080), “ **Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kanaan Global Indonesia.**”.
Dibawah bimbingan Andri Nurtantiono, S.E., M.M.

Karyawan adalah aset perusahaan karena perannya sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam memperoleh karyawan yang bekerja baik perusahaan harus mengadakan pelaksanaan keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kanaan Global Indonesia. Fenomena yang terjadi adalah kinerja yang dihasilkan karyawan masih rendah. Hal tersebut ditandai dengan rendahnya skor lebih mementingkan tugas daripada kepentingan pribadi dan mendapat junjungan martabat dari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 84 responden dan juga menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 21 for windows. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji linier berganda. Penguji hipotesis menggunakan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan motivasi kerja pada PT. Kanaan Global Indonesia tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Penulis merekomendasikan agar perusahaan memberikan kegiatan – kegiatan yang mendukung budaya organisasi yang kondusif yang berdampak kepuasan karyawan.

Kata kunci : Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas izin-Nya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik guna memenuhi syarat kelulusan gelar sarjana manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Pada kesempatan ini tak lupa Penulis sampaikan terima kasih yang teramat dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing Penulis dalam penulisan skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku Kepala Program Studi Manajemen STIE Surakarta.
3. Bapak Andri Nurtantiono, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini dengan sabar dan teliti.
4. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang selama ini telah banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Orang tua serta kakak dan ponakan tercinta atas segala pengorbanan, dukungan, semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
6. Semua teman-teman terdekat penulis yang telah membantu, memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan

satu persatu satu yang telah memberi semangat dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dalam penyusunannya ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun. Hanya ucapan terimakasih dan doa semoga apa yang telah diberikan tercatat sebagai amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi semua pihak pada umumnya dan bagi Mahasiswa jurusan Manajemen dan Akuntansi, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta pembaca dan penulis.

Surakarta, 26 September 2022

Penulis

Siti Aisyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA	4
A. Landasan Teori.....	4
B. Penelitian Terdahulu	7
C. Kerangka Pikir	9
D. Hipotesis.....	9

BAB III METODE PENELITIAN.....	12
A. Objek Penelitian	12
B. Jenis Penelitian.....	12
C. Populasi dan Sampel	12
D. Definisi Operasional.....	15
E. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV ANALISIS DAN PERSEMBAHAN.....	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
B. Identitas Responden	31
C. Analisis Data	34
D. Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2. Definisi Operasional	15
Tabel 3. Data responden menurut usia	32
Tabel 4. Data responden menurut jenis kelamin	32
Tabel 5. Data responden menurut pendidikan.....	33
Tabel 6. Data responden menurut bagian.....	33
Tabel 7. Data responden menurut pengalaman kerja	34
Tabel 8. Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 11. Hasil Uji Multikolonieritas	39
Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	40
Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
Tabel 14. Hasil Uji f.....	42
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi	43
Tabel 16. Hasil Uji t	44
Tabel 17. Rekapitulasi Pernyataan Budaya Organisasi.....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir.....	9

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmojo (2003) kemudian sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam aktivitas organisasi. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi.

PT Kanaan Global Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi tas untuk di ekspor. Kanaan telah memproduksi tas dengan kualitas terbaik dan tertinggi berdasarkan teknologi dan peralatan kelas atas. PT tersebut telah membuat nama perusahaan sebagai produsen tas global terkemuka dengan memproduksi produk merek terkemuka di dunia. Ada beberapa merk produk yang diproduksi di PT tersebut contohnya ada adidas, nike, vans, jansport.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana keterlibatan kerja karyawan. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi. Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga

menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya Muchlisin Riadi (2018)

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting di tempat kerja saat ini, makna bersama yang diberikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama, budaya meningkatkan konsistensi perilaku karyawan Robbins (2006:726)

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi. Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan suatu rumusan masalah yaitu

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia?
3. Apakah Motivikasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu :

1. Mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan karyawan PT. Kanaan Global Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

2. Bagi Perusahaan

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Wexley dan Yukl dalam Mila Badriyah berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai “the way an employee feels about his or her job”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

2. Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Cilliana dan Mansoer (2010:153) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Robbins &

Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kepuasan dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Rivai dan Mulyadi (2012:246) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kepuasannya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam kehidupan banyak orang. Bekerja merupakan bagian dari individu oleh karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri.

3. Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa 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.

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi Nurdin Ismail (2012).

Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.

Susanto dalam Soedjono (2005:24) yang memberikan pengertian budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-

masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

4. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2009:102) pengertian motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012:312) konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Menurut Silalahi (2013:354) motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kepuasan yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula Siagian (2009:102).

Menurut Pinder dalam Umam (2018:11) *“work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration”*. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1	Sriani, dkk (2022)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2	Wuarlima, dkk (2019)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gran Puri Hotel Manado. Hal ini dapat dinyatakan jika keterlibatan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3	Parimita, dkk (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi	Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank BTN (persero) cabang Bekasi. Hal ini menunjukkan tingginya Budaya organisasi karyawan salah satunya disebabkan oleh pengaruh dari tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan.

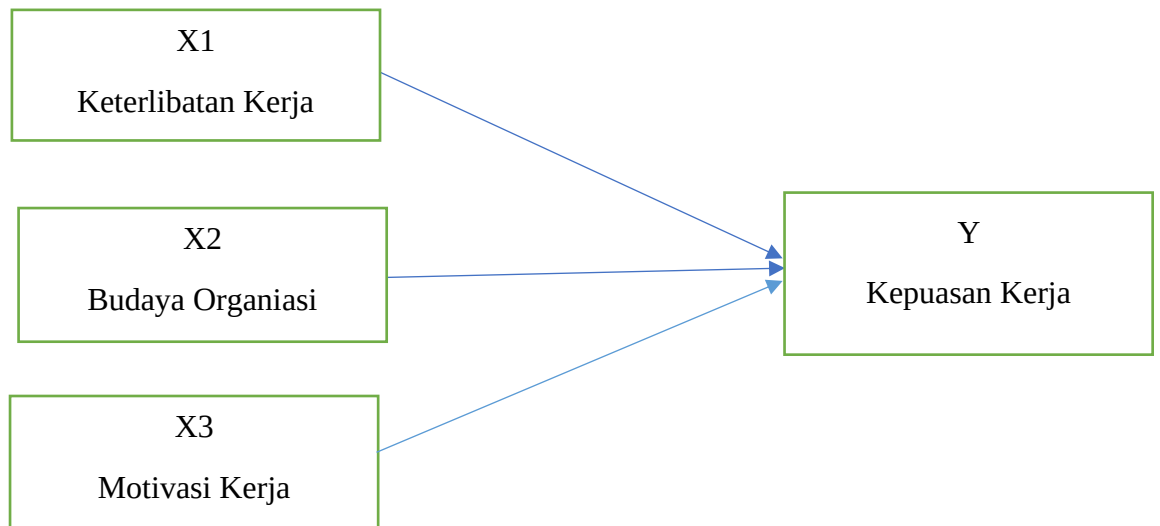
4	Saputra dan Adnyani (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang yang diperoleh karyawan.
5	Poniasih dan Dewi (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil Penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
6	Parimita, dkk (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Hal ini dapat dinyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Sumber: Data primer diolah, 2021

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir yang logis dan dibuat dalam bentuk diagram yang bertujuan untuk menjelaskan pola substansi penelitian yang akan dilaksanakan secara garis besar. Kerangka pemikiran dari penelitian ini :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Menurut Patchen (2005) menjelaskan keterlibatan kerja merupakan seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap perusahaan dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Individu akan memiliki keterlibatan kerja yang rendah jika ia memiliki motivasi kerja yang rendah dan merasa menyesal dengan pekerjaannya. Brown dalam Muchinsky (2003) menjelaskan keterlibatan kerja merupakan merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada

organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagin gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat testimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya . keterlibatan kerja adalah keterlibatan ego individu dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya saat ini dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Penelitian Wuarlima dkk (2019) menemukan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, Sriani dkk (2022).

H1 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2010:72) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi yang dibangun dengan baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Selaras dengan penelitian dari Novfarly Leonard Lengkong et al, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik Budaya organisasi karyawan maka akan semakin tinggi juga kepuasan karyawan, Parimita dkk (2013). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang yang diperoleh karyawan, Saputra dan Adnyani (2017)

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, Poniasih dan Dewi (2015). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat Parimita, dkk (2018).

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Keterlibatan Kerja tidak signifikan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.
2. Budaya Organisasi signifikan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi Kerja tidak signifikan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan dalam bab V, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil data yang diperoleh dari rekapitulasi pernyataan Budaya Organisasi. Mempertahankan budaya organisasi yang kondusif yang ditandai adanya dukungan dari rekan kerja, tempat kerja nyaman dan sebagainya. Untuk mendukung kegiatan itu dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan outbound atau gathering yang mampu mendorong karyawan ke arah budaya organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi untuk peneliti selanjutnya dengan menggunakan topik yang sama. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya. Peneliti mengkaji lebih dalam lagi mengenai keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Menambah atau mengganti variabel baru yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cilliana dan Mansoer, D. W. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y. *Jurnal Psikologi* Vol.14 No.2
- Cellucci, A. J. & De Vries, D. L., 1978. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for MJSQ*, United State: Center for Creative Leadership.
- Edy Sutrisno. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Edy Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurdin, Ismail. (2012). *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang: UB Press.
- Malayu SP. Hasibuan, (2012). *Organisasidan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara
- Muchinsky, M., P. (2003). *Psychology Applied to Work*. Ed 4. California: Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.

- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sain Indonesia (JRMSI) Vol.7 No.1; 2-4*
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A.W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sain Indonesia (JRMSI) Vol.4 No.2; 78-79*
- Pinder, Craig C. (2018). *Work Motivation Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- Poniasih, N. L .G & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol.4 No.6; 24-26*
- Rivai, Veithzal. (2001). Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri., Bank BRI, Bank BRI dan Bank BTN tahun 2000). *JurnalEkonomi Perusahaan*, Juli.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. Stephen., P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik*. Yogyakarta: Microsoft Excel & SPSS, ANDI.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol.6 No.12; 4-6*
- Siagian, Sondang P.. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas - Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Soedjono, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No 1; 22-47.
- Sriani, N. K., Abiyoga, N. L. A., & Premayani, N. W. W. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.2 No.1*; 139-150.
- Srivastava, S. K. (2005). *Organizational Behaviour and Management*. New Delhi: Sarup & Sons.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan 18. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wuarlima, W., Kojo, C., & Sendow, G. M (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Vol.7 No.4*; 11 12