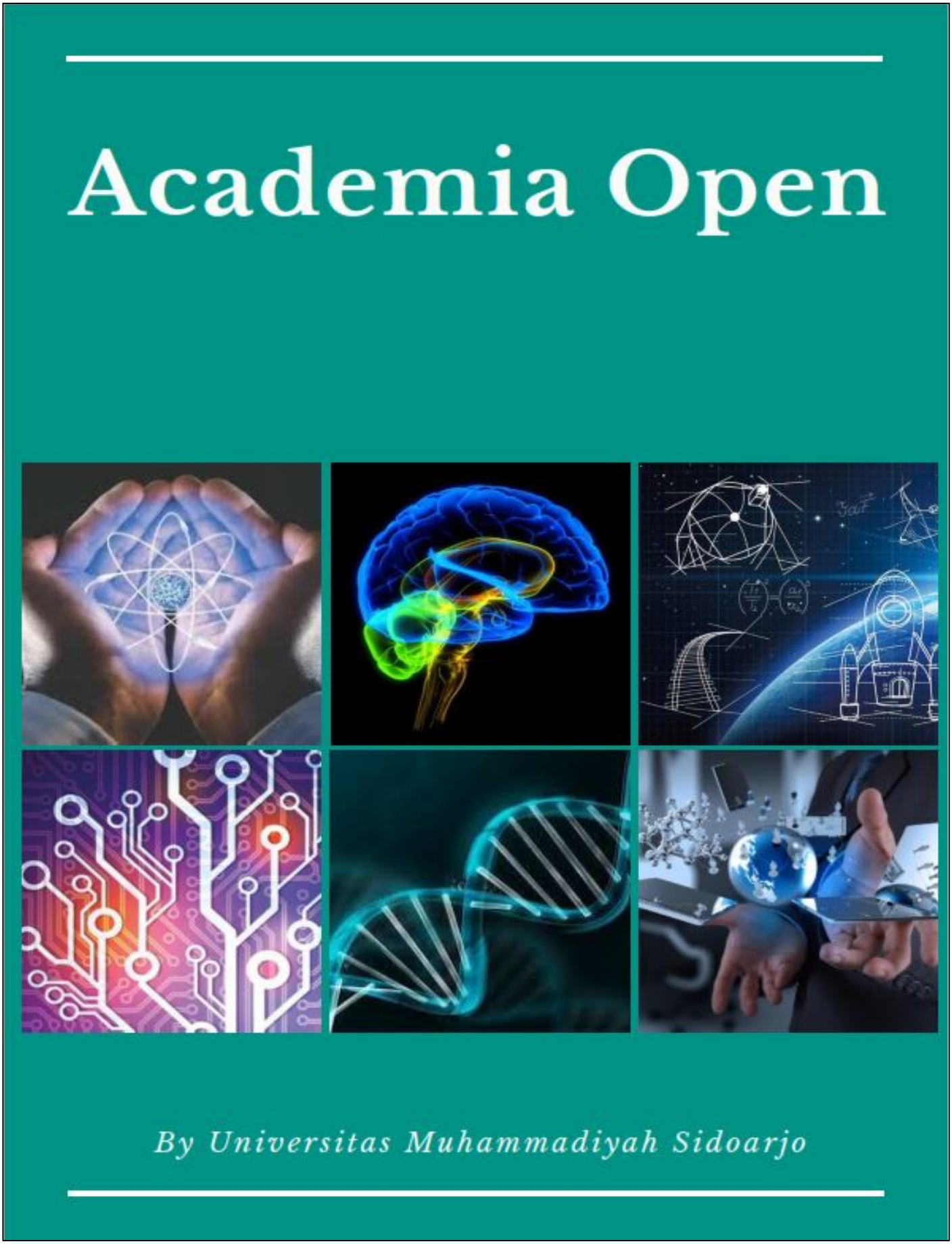
Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

Organizational Factors and Job Satisfaction: A Path Analysis Study

Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Analisis Jalur

Della Savira Lazuardini, dellasafiralazuardini@gmail.com, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This quantitative research study investigates the influence of organizational culture, leadership style, and work environment on job satisfaction, with organizational commitment as an intervening variable. The study population comprised 185 employees from a private organization, and a sample of 65 respondents was selected. A Likert scale questionnaire was employed for data collection. Utilizing path analysis techniques and t-statistic tests through SmartPLS 3 for Windows, the results revealed several significant findings. Firstly, organizational culture, leadership style, and work environment were found to have direct and positive effects on job satisfaction. Additionally, organizational culture and leadership style had direct and positive effects on job satisfaction through the mediating role of organizational commitment. Moreover, work environment indirectly influenced job satisfaction through organizational commitment. Lastly, organizational commitment was found to have a direct and positive impact on job satisfaction. These findings highlight the significance of fostering a positive organizational culture, effective leadership, and a conducive work environment to enhance job satisfaction and organizational commitment. This study contributes to the existing body of knowledge on employee satisfaction and emphasizes the importance of organizational factors in promoting a fulfilling work experience.

Highlights:

- The study examines the impact of organizational factors on job satisfaction through the lens of organizational culture, leadership style, and work environment.
- Path analysis is used as the analytical tool to understand the direct and indirect effects of these factors on job satisfaction.
- The findings emphasize the significance of fostering a positive organizational culture, effective leadership, and a conducive work environment to enhance job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Karena pada saat ini keahlian manusia merupakan suatu tuntutan untuk menghantarkan kepada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hal diatas, dalam pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mengandalkan sumber daya manusianya, maka dari itu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki merupakan tuntutan bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia dengan dengan keahliannya dapat mengelola sumber daya lainnya demi kelancaran proses pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi yang dimana dengan melalui komitmen bersama karyawan untuk memenuhi nilai-nilai yang telah disepakati. Karena budaya bersifat stragetis yang menentukan bagaimana nilai-nilai, sikap dan perilaku untuk mencapai sasaran perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja ekonomis perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa karyawannya serta harus mengerti kekuatan dan kelemahan karyawannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan karyawannya untuk mengimbangi kelemahan yang dimilikinya [1]. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Kontribusi pemimpin merupakan suatu keharusan dalam organisasi, guna meningkatkan kinerja karyawan. Peran gaya pemimpin untuk menghadirkan kondisi kerja yang baik akan membawa kepada kondisi tercapainya tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat menghadirkan kondisi kerja yang kondusif untuk bekerja bagi karyawannya [2].

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja [3]. Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan prestasi kerja dari karyawannya.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerja akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi dan sebagainya [4]. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya untuk semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Sebuah organisasi dituntut untuk mempertemukan dan memperoleh karyawan yang handal dan mempunyai kompetensi yang bagus dan juga memiliki kepribadian yang baik serta jiwa komitmen yang tinggi [5].

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Sinar Bukit Jayaland Jalan Raya Kenongo No.16, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur 51273.

B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

1. Definisi Operasional

a) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Gaya Kepemimpinan

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC),* penerangan yang memadai dan sebagainya.

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan oleh karyawan mengenai lingkungan pekerjaannya yang dapat ditunjukkan dari sikap positif yang dirasa melebihi apa yang diinginkan karyawan, artinya terdapat kepuasan dalam pekerjaannya, dan sikap negatif yang dapat diartikan semakin besarnyar ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaan

e) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang yang mendedikasikan dirinya untuk sebuah organisasi guna mewujudkan suatu tujuan dalam sebuah organisasi.

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan tingkat budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu prestasi kerja. Dan variabel *Intervening* yaitu komitmen organisasi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sinar Bukit Jayaland yaitu sebanyak 180 karyawan.
2. Sampel: Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi menggunakan rumus Solvin. Adapun penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil sejumlah 65 karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuntitatif. Data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka yang di analisis dengan menggunakan statistik [6].

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di objek penelitian. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Bukit Jayaland

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT. Sinar Bukit Jayaland yang meliputi struktur organiasasi, *company profil*, visi misi, beserta jumlah karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala *likert* yakni untuk mengukur pendapat, presepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala *likert* instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur [6]. Kuesioner dengan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur (*path analysis*). Analisa jalur *(path analysis)* adalah suatu teknik analisis yang dapat digunakan dalam menganalisa bagaimana hubungan sebab akibat antara variabel yang

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

disusun berdasarkan urutan yang temporer dengan memanfaatkan koefisien jalur menjadi besaran nilai dalam menentukan seberapa besar hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel [6]. Dalam penelitian ini analis jalur *(path analysis)* dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS *(Partial Least Square)* versi 3.0 *for windows.*

G. Kerangka Konseptual

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
5. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
6. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data

1. Model Pengukuran *(Outer Model)*

Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan *software* Smart PLS *(Partial Least Square)*. Berikut adalah model skema dari pengukuran *outer* model:

Supplementary Files

Gambar 2. Hasil Perhitungan *Algorithm*

Analisis data pada penelitian ini mengunakan partial least square. Uji outer dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi *PLS algorithm* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini. Dari hasil output analisa selanjutnya dapat dievaluasi dengan model pengukuran *(outer model)* yaitu dengan melakukan uji validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas.

a) Hasil Pengujian Validitas Konvergen dan Diskriminan

Validitas konvergen dalam *PLS* diukur dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk). Indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut dengan nilai > 0.7 dianggap signifikan secara parsial atau item dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan teknik *algorithm* maka nilai *loading factor* dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0,880				
X1.2	0,858				
X1.3	0,857				
X1.4	0,874				
X1.5	0,873				
X1.6	0,868				
X2.1		0,837			
X2.2		0,782			
X2.3		0,847			

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

X2.4		0,823			
X2.5		0,906			
X2.6		0,818			
X3.1			0,819		
X3.2			0,836		
X3.3			0,879		
X3.4			0,820		
X3.5			0,839		
X3.6			0,836		
Z.1				0,918	
Z.2				0,886	
Z.3				0,813	
Z.4				0,896	
Y.1					0,853
Y.2					0,819
Y.3					0,818
Y.4					0,831
Y.5					0,842
Y.6					0,863

Table 1. *Loading Factor* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *loading factor* pada item penelitian sudah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dan memenuhi kriteri.

Selanjutnya item diuji menggunakan *average variance extracted* (AVE) pada setia konstruk. Kemudian nilai AVE dari analisis algorithm dapat disajikan sebagai berikut :

Variabel	Average Variance Extracted
Budaya Organisasi	0,754
Gaya Kepemimpinan	0,699
Lingkungan Kerja	0,703
Komitmen Organisasi	0,773
Kepuasan Kerja	0,702

Table 2. *Nilai Average Variance Extracted* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing konstruk sudah diatas 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi yang baik antara indikator dengan masing-masing konstruk.

Validitas deskriminan dari indikator reflektif dapat dilihat pada nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Cara untuk menguji validitas *descriminant* dengan melihat *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70. Berdasarkan output *PLS algorithm* diperoleh nilai *cross loading* sebagai berikut:

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0,880	0,778	0,754	0,662	0,788
X1.2	0,858	0,709	0,693	0,658	0,738
X1.3	0,857	0,763	0,778	0,664	0,779
X1.4	0,874	0,765	0,729	0,641	0,750
X1.5	0,873	0,701	0,753	0,644	0,748
X1.6	0,868	0,760	0,727	0,609	0,737
X2.1	0,686	0,837	0,774	0,650	0,740
X2.2	0,678	0,782	0,605	0,694	0,719
X2.3	0,686	0,847	0,763	0,634	0,781
X2.4	0,728	0,823	0,784	0,649	0,700

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

X2.5	0,810	0,906	0,760	0,670	0,832
X2.6	0,719	0,818	0,764	0,617	0,726
X3.1	0,685	0,694	0,819	0,525	0,698
X3.2	0,706	0,769	0,836	0,559	0,749
X3.3	0,752	0,747	0,879	0,557	0,701
X3.4	0,721	0,726	0,820	0,570	0,696
X3.5	0,736	0,789	0,839	0,656	0,762
X3.6	0,674	0,721	0,836	0,478	0,669
Z.1	0,638	0,726	0,607	0,918	0,790
Z.2	0,740	0,712	0,594	0,886	0,789
Z.3	0,563	0,597	0,515	0,813	0,656
Z.4	0,666	0,700	0,632	0,896	0,766
Y.1	0,764	0,723	0,645	0,778	0,853
Y.2	0,717	0,682	0,660	0,746	0,819
Y.3	0,666	0,725	0,699	0,758	0,818
Y.4	0,765	0,759	0,778	0,638	0,831
Y.5	0,780	0,799	0,761	0,651	0,842
Y.6	0,692	0,724	0,742	0,734	0,863

Table 3. *Cross Loading* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

b) Hasil Pengujian Riliabilitas

Mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha dan Composite reliability* atau sering disebut *Dillon-Goldstein's*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah dari nilai sesungguhnya realibilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun 0.6 masih dapat diterima. Berikut hasil uji reliabilitas :

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,935	0,948
Gaya Kepemimpinan	0,913	0,933
Lingkungan Kerja	0,915	0,934
Komitmen Organisasi	0,902	0,932
Kepuasan Kerja	0,915	0,934

Table 4. *Composite Reliability* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Berdasarka tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk pada penelitian sudah reliabel atau handal jika digunakan berulang kali.

c) Hasil Pengujian Multikolinieritas

Uji *Multicollinearitas* bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variable *independent*. Untuk mengetahui apakah ndicator mengalami *multicollinearitas* dengan mengetahui nilai *Varian Inflation Factor* (VIF), Hasil output dapat dilihat sebagai berikut:

Item	VIF
X1.1	3,148
X1.2	3,152
X1.3	2,807
X1.4	3,442
X1.5	3,115
X1.6	3,206
X2.1	2,640
X2.2	2,272
X2.3	3,021

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 7 (2022): December
DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3244 . Article type: (Business and Economics)

X2.4	2,545
X2.5	4,299
X2.6	2,667
X3.1	2,381
X3.2	2,383
X3.3	3,204
X3.4	2,295
X3.5	2,442
X3.6	2,814
Z.1	3,661
Z.2	2,892
Z.3	2,019
Z.4	2,941
Y.1	3,210
Y.2	3,214
Y.3	3,182
Y.4	2,924
Y.5	3,617
Y.6	3,934
X1.1	3,148
X1.2	3,152

Table 5. *Nilai Uji Multikolinieritas* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Berdasrkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multicollinearitas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF < 5 sesuai batasan yang direkomendasikan dalam PLS.

2. Mode Stuktural *(Inner Model)*

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori subtantif model sktruktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen.

Uji *R-square* dilakukan untuk menjelaskan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Hasil proses PLS *Alghorithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Item	R Square
Komitmen Organisasi	0,642
Kepuasan Kerja	0,897

Table 6. *Nilai R-Square* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0.642 berarti variabilitas konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap komitmen organsiasi sebesar 64.2% sisanya 35.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini. Selanjutnya nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0.897 berarti variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 89.7% sisanya 10.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik yang mana hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > 1,96 dan P-Value < 0,05 dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai T-Statistik < 1,96 dan P-Value > 0,05 [7].Berikut adalah uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya	0,203	0,194	0,090	2,267	0,024

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Organisasi -> Kepuasan Kerja					
Gaya Kepemiminan -> Kepuasan Kerja	0,242	0,243	0,115	2,105	0,036
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,217	0,214	0,108	2,006	0,045
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,371	0,383	0,078	4,733	0,000

Table 7. *Hasil Uji Significant Weight* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

1. X_1 (budaya organisasi) terhadap Y (kepuasan kerja) diterima karena memiliki nilai T statistik 2,267 > dari 1.96 dan nilai P-value 0,024 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. X_2 (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kepuasan kerja) diterima karena memiliki nilai T statistik 2,105 < dari 1.96 dan nilai P-value 0,036 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. X_3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) diterima karena memiliki nilai T statistik 2,006 > dari 1.96 dan nilai P-value 0,045 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Z (komitmen organisasi) terhadap Y (kepuasan kerja) diterima karena memiliki nilai T statistik 4,733 > dari 1.96 dan nilai P-value 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,238	0,339	0,074	2,880	0,005
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,256	0,247	0,086	2,996	0,003
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	-0,097	-0,079	0,083	1,159	0,247

Table 8. *Hasil Uji Indirrect Effect* Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasi signifikan dengan nilai T statistik 2.880 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.005 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi diterima.

Selanjutnya dapat diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasi signifikan dengan nilai T statistik 2.996 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.003 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi diterima.

Kemudian dapat diketahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasi tidak signifikan dengan nilai T statistik 1.159 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.247 lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti konstruk komitmen organisasi tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ditolak.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PT. Sinar Bukit Jayaland Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama aan mampu memotivasi karyawan dalam bekeerja sehingga mereka merasa puas dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan tersebut sejalan dengan karakteristik responden bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem atau nilai yang dianut perusahaan dalam operasional perusahaan, sehingga tingkat kedewasaan diperlukan dalam menerapkan budaya yang baik, maka dengan mayoritas responden sudah memiliki usia yang masuk dalam kategori dewasa tentunya mendukung upaya perusahaan dalam hal mengelola budaya organisai di PT. Sinar Bukit Jayaland.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembanganyang lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorangindividu terhadap pekerjaanya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengankeinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya [8].

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan tersebut sejalan dengan karakteristik responden bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki serta berusia 31-40 tahun. Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan oleh pimpinan perusahaan dalam mengelola karyawan, sehingga jika karyawan yang dibawahinya memiliki pemahaman mengenai tata kelola perusahaan yang baik, hal ini dikarenakan mayoritas karyawan di PT. Sinar Bukit Jayaland sudah masuk dalam fase dewasa dan diasumsikan mampu untuk mendukung pimpinan perusahaan dalam hal mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun menengah sampai jangka panjang.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PT. Sinar Bukit Jayaland Pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun dapat membuat karyawan merasakan kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang tersedia di perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan tersebut didukung fakta dilapangan bahwa mayoritas karyawan di PT. Sinar Bukit Jayaland mayoritas adalah laki-laki dan hanya selisih satu angka dengan perempuan dan usia 31-40 mendominasi, hal tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja di PT. Sinar Bukit Jayaland suudah kondusif dan memenuhi kebutuhan para karyawan yang mayoritas sudah dalam fase dewasa.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PT. Sinar Bukit Jayaland Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan yang membuat nyaman saat bekerja sehingga para karyawan merasa kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variable lingkungan kerjamempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [3].

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja KaryawanLingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas danbahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja,metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseoranganmaupun sebagai kelompok [9]. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaansangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidakmelaksanakan proses produksi secara langsung dalam perusahaan, namunlingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung tehadap kepuasan kerjakaryawan [10].

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengeruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada PT. Sinar Bukit Jayaland bahwa loyalitas karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland terhadap perusahaan sangat tinggi. Hal itu dipengaruhi oleh komitmen organisasi pada perusahaan karena perusahaan berhak mendapatkan kesetiaan dari karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland. Jika budaya organisasi

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

serta komitmen organisasi PT. Sinar Bukit Jayaland berjalan dengan baik maka akan mampu meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam berkerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengeruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan [5].

Karyawan dengan budaya organisasi yang ada dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi menyebabkan komitmen karyawan masih tinggi. Sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan perusahaan [11].

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada PT. Sinar Bukit Jayaland Pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun oleh karena itu karyawan pada PT. Sinar Bukit Jayaland merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini yang mampu meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam berkerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Gaya kepemimpinan secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja dengan peran mediasi yaitu komitmen organisasi [2]. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan ysng bsik dari pemimpin ke bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi. Kepuasan kerja menjadi aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasi, dengan begitu karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan menguatkan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi [12].

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada PT. Sinar Bukit Jayaland bahwa Lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari suara bising mengakibatkan kepuasan kerja karena lingkungan kerja terasa nyaman. Akan tetapi hal itu tidak mempengaruhi adanya komitmen yang tinggi pada karyawan karena fasilitas kerja yang nyaman bukan salah satu faktor untuk menjadikan karyawan berkomitmen yang tinggi pada perusahaan PT. Sinar Bukit Jayaland. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu lingkungan kerja secara tidak langsung dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen oganisasi melalui kepuasan kerja [1].

Ketika karyawan memiliki kepuasan di tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya tersebut, yang pada akhirnya akan membuat komitmen organisasional mereka juga meningkat sehingga kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi [13].

7. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada PT. Sinar Bukit Jayaland yang menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi para karyawan serta komitmen mereka pada pekerjaan yang di bebankan akan mampu meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Bukit Jayaland.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan [14].

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
5. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
6. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
7. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

References

1. Edi Setiawan, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Surakarta). Prima Ekonomika-Vol.9, No. 1, Maret 2018, 09, 48-64.
2. Riko Junaidi, F. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Inerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1-13.
3. Widya Parimita, W. H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi) |Vol. 4, No. 2, 2013, 257-275.
4. Yuniati, T. R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016, 05, 1-19.
5. Yunus, M. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. Akademika; Vol. 16. No.1 Februari 2018, 16, 50-59.
6. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: PT. Alfabet.
7. Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
9. P. Stephen, R. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga Jakarta.
10. Siagian, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Penerbit Bumi Aksara.
11. Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers
12. Malayu SP, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
13. J, H. (2013). Teori Portofolio dan Analisis Investasi, Edisi Kedelapan. BPFE.
14. Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).