



Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Fajrin Mubarokh

Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: fajrin170303@gmail.com

Alamat: Jl. Rawamangun Muka, RT.11/RW. 14, Rawamangun, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work engagement, work motivation, organizational culture and work discipline on employee job satisfaction. The type of research used is quantitative methods with descriptive analysis. The data collection technique was carried out online with a questionnaire using a Likert scale of one to five and obtained by a simple random sampling method on 126 respondents with criteria over the age of 18 years and had worked or were working. The data analysis techniques used in this study are: Outer Model with Convergent Reliability, Composite Reliability, Cronbach's Alpha and Inner Model calculations with T statistic, R-Square, f-Square, and VIF calculations using SmartPLS (Partial Least Square) tools version 4.0.9.3. The results showed that: 1) Work involvement has a significant influence on employee job satisfaction. 2) Work motivation has a significant influence on employee job satisfaction. 3) Organizational culture has a significant influence on employee job satisfaction. 4) Work discipline has a significant influence on employee job satisfaction.*

Keywords: *Employee Job Satisfaction, Job Engagement, Organizational culture, Work discipline, Work Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara online dengan kuesioner menggunakan skala likert satu hingga lima dan diperoleh dengan metode simple random sampling pada 126 responden dengan kriteria diatas umur 18 tahun dan pernah bekerja atau sedang bekerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Outer Model dengan perhitungan Convergent Reliability, Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan Inner Model dengan perhitungan T statistic, R-Square, f-Square, dan VIF yang menggunakan tools SmartPLS (Partial Least Square) versi 4.0.9.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja.

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja mempunyai peranan vital dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merasa nyaman dan merasa puas terhadap apa yang diterima dan dikerjakan oleh dirinya pasti akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebuah perusahaan harus dapat memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja, dengan memperhatikan hal ini perusahaan dapat menemukan strategi baru untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan yang bekerja, dengan demikian perusahaan akan semakin produktif tanpa mengesampingkan kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan tentunya akan memberikan timbal balik yang baik ke perusahaan, hal ini tentunya akan memberikan keuntungan untuk sebuah perusahaan, sebaliknya jika perusahaan tidak dapat memperhatikan dan menjamin kepuasan kerja dalam hal ini adalah kesejahteraan karyawan yang bekerja maka karyawan akan bermalas-malasan dan menimbulkan kontraproduktif didalam perusahaan yang akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan serta akan mengganggu proses pencapaian tujuan yang dimiliki oleh perusahaan.

Survey yang dilakukan oleh Asia Pacific Workforce menunjukkan hasil bahwa dari 1000 responden yang berasal dari Indonesia 75% responden sudah merasa puas terhadap pekerjaannya yang sekarang, namun masih ada 25% responden yang masih merasa kurang puas dengan pekerjaannya yang sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang menyebabkan karyawan tidak merasa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, faktor tersebut dapat berupa faktor dari internal maupun faktor eksternal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti, saat ditanya apakah responden EI setuju dengan hasil observasi awal atau tidak, ia menyatakan “Iya, karena keterlibatan kerja, motivasi, budaya organisasi dan disiplin berbanding lurus dengan kualitas dan kinerja seorang karyawan. Kalau misal budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai ya kerjanya juga ga akan bener, bisa jadi tertekan atau tidak merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya. Disiplin karyawan juga penting, kalau anggota sebuah Perusahaan banyak yang tidak disiplin ya tentunya baik kinerja karyawan atau kinerja perusahaan juga akan turun. Begitu juga sama dengan motivasi kerja yang diberikan”. ASL juga memiliki pendapat yang sama yaitu “Ya kalau motivasi kerja seorang karyawan diberikan secara rutin dengan sebuah imbalan atau reward tentunya karyawan akan dengan senang hati meningkatkan kinerjanya” ucapnya.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang telah didukung oleh data yang didapatkan, maka peneliti ingin melakukan kajian secara mendalam mengenai “Pengaruh Keterlibatan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keterlibatan, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yakup, 2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan kepuasan pegawai, budaya organisasi juga memengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan semakin tingginya budaya organisasi yang dipahami oleh pegawai maka hal ini akan memberikan kepuasan kerja

terhadap para pegawai. Kemudian semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan pegawai. Dalam penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu dengan menambahkan satu variabel lainnya yaitu disiplin kerja untuk melihat apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan rumusan masalah diatas terkait dengan keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Keterlibatan Kerja

Menurut (Tanjung, 2019) keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya (Ahmadun, Nasir, & Faisal, 2018) Menurut Sihite di dalam (Purwanto, et al., 2020) keterlibatan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan frekuensi seorang pekerja dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan, organisasi atau tempat ia bekerja, semakin tinggi frekuensi seorang pekerja untuk dapat berkontribusi didalam perusahaan maka kinerja karyawan tersebut dan hasil organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mencapai tujuan pekerjaan, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Ini adalah kekuatan internal yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Motivasi kerja dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut (Apriani & Hartoyo, 2012) menyatakan semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut (Sarumaha, 2022) motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi.

Kinerja karyawan tidak akan maksimal jika sebuah organisasi tidak memiliki budaya organisasi yang kuat dan tentunya motivasi yang kuat. Karyawan akan menjadi antusias, mau, dan ikhlas bekerja jika motivasi yang benar diberikan. Jika seorang pemimpin dapat memahami apa yang diinginkan karyawan, motivasi akan meningkat (Apriani & Hartoyo, 2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Seorang karyawan yang secara rutin mendapatkan motivasi dari lingkungan tempatnya bekerja tentu dapat terlihat dari kinerja yang diberikannya, motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak terhadap kemauan kerja seorang karyawan. Pemberian motivasi yang sesuai tentu akan memicu motivasi dari dalam diri pribadi seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Budaya Organisasi

Menurut (Reffi & Jhon, 2023) budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Menurut (Jamaluddin, Rudi, Harisman, & Haedar, 2017) budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Menurut Robbins di dalam (Arifudin, 2020). Sebagaimana terbukti bahwa budaya dapat juga menjadi hambatan utama terhadap perubahan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai budaya dan bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan membuat seorang karyawan merasa nyaman saat menjalankan pekerjaannya, tentunya ketika seorang karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaannya dia akan meningkatkan produktivitas dan kinerja serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi setiap pegawai sesuai dengan hak yang diterimanya, karena hal itu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga disiplin kerja akan tercapai (Bate'e & Maria, 2020).

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kedisiplinan bisa membuat seorang karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerjanya lebih meningkat daripada sebelumnya, akan

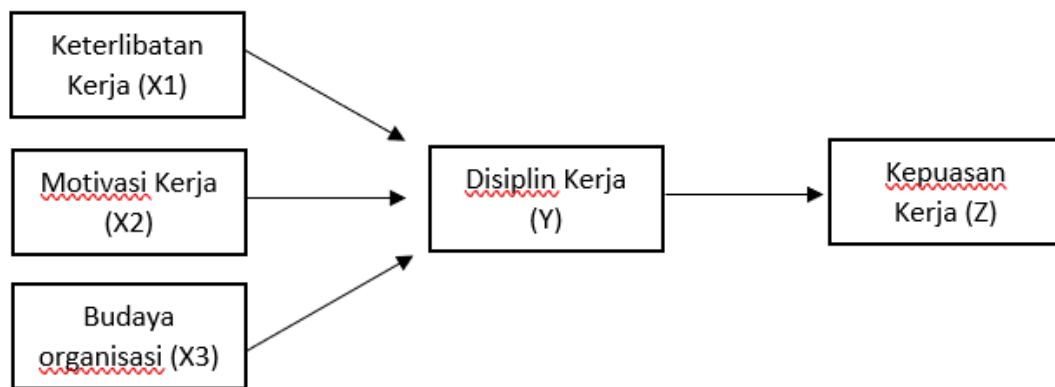
tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang, maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja harus tercapai bagi semua karyawan agar tetap bertahan bersama organisasi. Adanya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan antara lain disebabkan oleh bentuk pengembangan karir dan kompensasi yang memuaskan yang diterima karyawan dari organisasi (Misbachul, Fayola, Didit, Ella, & Rahayu, 2022).

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi tingkat pemutusan hubungan kerja (*turnover*) dan meningkatkan retensi karyawan, hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai atas hasil kerjanya dan tentunya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, kreatif serta semakin berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1

Hipotesis Penelitian

(Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023)

- H₁ : Keterlibatan (X1) berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Z)
- H₂ : Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Z)
- H₃ : Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif pada kepuasan kerja (Z)
- H₄ : Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif pada kepuasan Kerja (Z)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Duli (2019), penelitian kuantitatif adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan dengan tujuan menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis untuk menciptakan prinsip-prinsip umum.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang dikombinasikan dengan analisis deskriptif, menggunakan data numerik yang dikumpulkan dari kuesioner untuk menggambarkan secara objektif variabel, fenomena, atau kondisi yang diteliti

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat 126 responden yang terdiri dari pria atau wanita yang bekerja atau sebelumnya memiliki pekerjaan, dan usia mereka berkisar antara 18-30 tahun.

Sampel menurut (Aries, et al., 2022) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan rumus slovin dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *probability sampling* dengan jumlah sample sebanyak 96.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik menggunakan alat Statistik SmartPLS (Partial Least Square), versi 4.0.9.3, adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Ada beberapa jenis analisis statistik yang dilakukan, antara lain analisis deskriptif, uji validitas konvergen dan diskriminan, uji reliabilitas alfa dan komposit Cronbach, pengujian asosiasi antar variabel, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di isi responden secara langsung secara online atau daftar pertanyaan kepada responden pada Karyawan di wilayah Jakarta Timur dengan pilihan jawaban dalam skala Likert mulai dari satu hingga lima pilihan yaitu Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Netral = 3, Setuju = 4, dan Sangat Setuju = 5.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan terhitung mulai dari Maret hingga Juni 2023 yang dilakukan secara online dengan menggunakan pengisian kuesioner melalui Microsoft Form. Penelitian dilakukan kepada karyawan yang bekerja di wilayah Jakarta Timur.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1. *Convergent Validity*

Table 1 Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Keterlibatan Kerja (X1)	X1 1	0,726
	X1 3	0,926
	X1 4	0,902
Motivasi Kerja (X2)	X2 1	0,789
	X2 2	0,875
	X2 4	0,760
Budaya Organisasi (X3)	X3 1	0,806
	X3 2	0,801
	X3 3	0,839
Disiplin Kerja (Y)	Y1 1	0,754
	Y1 3	0,775
	Y1 4	0,767
Kepuasan Kerja (Z)	Z1 1	0,803
	Z1 2	0,887
	Z1 3	0,862

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil tabel di atas bahwa X1 memiliki tiga pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid), X2 memiliki tiga pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid), dan X3 memiliki tiga pernyataan dengan nilai di atas 0,7 (valid), sesuai dengan hasil tabel di atas. tiga dari pernyataan Y dan tiga dari pernyataan Z memiliki skor validitas lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dikatakan valid.

2. *Cronbach's Alpha*

Table 2 Cronbach's Alpha

<i>Cronbach's alpha</i>	
Keterlibatan Kerja (X1)	0,813
Motivasi Kerja (X2)	0,736
Budaya Organisasi (X3)	0,752
Disiplin Kerja (Y)	0,743
Kepuasan Kerja (Z)	0,810

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel Keterlibatan Kerja memiliki nilai $0.813 > 0.7$, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai $0,736 > 0.7$, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai $0.752 > 0.7$, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai $0.743 > 0.7$ dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai $0,810 > 0.7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini valid.

3. *Composite Reliability*

Table 3 Composite Reliability

<i>Composite reliability (rho_a)</i>	
Keterlibatan Kerja (X1)	0,836
Motivasi Kerja (X2)	0,751
Budaya Organisasi (X3)	0,760
Disiplin Kerja (Y)	0,720
Kepuasan Kerja (Z)	0,821

Sumber: Data diolah oleh penulis

Hasil pengujian composite reliability pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability > 0.7 , maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliabel.

Analisis Model Struktural (Outer Model)

a. *R-Square*

Table 4 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja (Y)	0,34	0,331
Kepuasan Kerja (Z)	0,364	0,361

Sumber: Data diolah oleh penulis

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,331 dan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,361. Secara stimulan, variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap disiplin kerja sebesar 33,1%. Lalu secara stimulan, variabel disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 36,1% dan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga nilai R kedua variabel tersebut dapat dikatakan moderat.

b. F-Square**Table 5 F-Square**

Variabel	F-Square
X1 - Y	0,191
X2 - Y	0,001
X3 - Y	0,077
Y - Z	0,572

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari tabel 11, maka dapat diketahui pengaruh konstruk variabel Keterlibatan Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar $0.191 > 0.15$ memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang moderat. Sedangkan untuk pengaruh antara konstruk variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar $0.001 > 0.02$ memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut tidak saling memiliki hubungan. Selanjutnya pengaruh antara konstruk variabel Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar $0.077 > 0.15$ memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang lemah. Dan untuk pengaruh antara konstruk variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar $0.573 > 0.35$ memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat.

c. Variance Inflation Factor (VIF)**Table 6 VIF**

Variabel	VIF
X1 1	1,378
X1 3	3,313
X1 4	2,967
X2 1	1,436
X2 2	1,713
X2 4	1,409
X3 1	1,319
X3 2	1,698
X3 3	1,782
Y1 1	1,165
Y1 3	1,107
Y1 4	1,131
Z1 1	1,564
Z1 2	1,991
Z1 3	1,94

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil uji VIF yang diperoleh dari tabel 12, maka dapat diketahui bahwa semua indicator memiliki toleransi ≥ 0.2 , atau $VIF \leq 5$. Bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinier antara variabel.

d. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Table 7 Path coefficients - Mean, STDEV, T Values, P Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y1	0,405	0,383	0,125	3,252	0,001
X2 -> Y1	0,342	0,375	0,146	2,289	0,010
X3 -> Y1	0,309	0,304	0,125	2,463	0,014
Y1 -> Z1	0,603	0,612	0,065	9,211	0,000

Sumber: Data diolah oleh penulis

H1: Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Keterlibatan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan temuan uji dengan Nilai P sebesar $0,001 < 0,05$ dan T Tabel 3,252 lebih besar dari 1,96, dilakukan pengujian pertama untuk mengidentifikasi variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor keterlibatan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang didapat seorang karyawan yang memiliki kontribusi aktif dalam bekerja akan mendapatkan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa sebuah Perusahaan atau organisasi harus dapat memahami kemampuan dan keterampilan karyawannya sehingga dapat memberikan tugas pokok dan fungsi agar terjadi efektifitas dalam bekerja dan karyawan merasa dilibatkan dalam sebuah pekerjaan yang tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H2: Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan temuan uji dengan Nilai P sebesar $0,010 > 0,05$ dan T Tabel 2,289 lebih besar dari 1,96, dilakukan pengujian kedua untuk mengidentifikasi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil yang didapatkan terlihat bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan, pemberian motivasi berupa hadiah atau kalimat dorongan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan atau organisasi harus memberikan motivasi kepada karyawannya.

H3: Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan temuan uji dengan Nilai P sebesar $0,014 > 0,05$ dan T Tabel 2,463 lebih besar dari 1,96, dilakukan pengujian ketiga untuk mengidentifikasi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan haruslah budaya yang sehat, dari hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Perusahaan yang menerapkan budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan terhadap semua karyawan yang bekerja didalamnya, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi harus dapat menyaring budaya yang akan diterapkan.

H4: Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pengaruh Disiplin Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan temuan uji dengan Nilai P sebesar $0,000 < 0,05$ dan T Tabel 9,211 lebih besar dari 1,96, dilakukan pengujian kedua untuk mengidentifikasi variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

Disiplin kerja ditentukan oleh peraturan dan sanksi yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila merasa terlindungi oleh peraturan yang diberlakukan didalam organisasi, pengaturan jam kerja, keterlambatan dan peraturan lainnya harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data statistik yang sudah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Keterlibatan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi Keterlibatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan.

Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) H₃ diterima. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi yang diberikan maka seorang karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) H₃ diterima. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kualitas budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan Pengaruh Disiplin Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) H₄ diterima. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi tingkat disiplin kerja disebuah perusahaan maka seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau rekomendasi. Untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa yaitu Keterlibatan Kerja, sebaiknya dapat menambahkan faktor atau variabel lain yang dapat memengaruhi Keterlibatan Kerja. Berdasarkan hasil kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran atau rekomendasi. Untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa yaitu Kesiapan Kerja, sebaiknya dapat menambahkan faktor atau variabel lain yang dapat memengaruhi Kesiapan Kerja seperti minat

DAFTAR REFERENSI

- Ahmadun, S., Nasir, A., & Faisal. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 281-290.
- Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-Man*, 76-86.
- Ardityas, G. S., Hairudinor, & Muhammad, R. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division Pt Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 62-72.
- Aries, V., Ernawati, Rasdiana, Muhamad, A., Yusriani, Hadawiah, . . . Salsabila, S. A. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Padang: Pt. Global Eksekutif Teknologi.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jimea: Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 1-15.
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship. *Ekobisman*, 183-193.
- Bate'e, & Maria, M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 98-110.
- Epsilandri, S., & Oktaviani, B. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 987-999.
- Feodora, D. A., John, E. F., Stanis, M., & Diah, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 663-674.
- Fitri, A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip Vol. 4 No. 1*, 1-14.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Harmoko, Ismail, K., Asnah, Siti, R., Vera, S. A., Dyanasari, & Faula, A. (N.D.). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. 2022: Cv Feniks Muda Sejahtera.
- Irawati, N., & Arfandy, D. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 59-64.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Budaya Organisasi Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 434-439.

- Jamaluddin, Rudi, S., Harisman, Y., & Haedar, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 25-34.
- Jufrizen, & Tiara, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841-856.
- Kardinah, I. M., & Bintang, N. (2021). Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Forkamma*, 42-52.
- Lidia, L., & Hotlan, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 1-8.
- Misbachul, M., Fayola, I., Didit, D., Ella, A. S., & Rahayu, M. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 716-723.
- Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 222-226.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Panca Putra Madani. *Madani*, 259 - 266.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Gurusekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Danbudayaorganisasi Sebagai Mediator. *Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 50-63.
- Reffi, O., & Jhon, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Padang. *Jurnal Economia*, 993-1005.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi* , 28-36.
- Sri, E., & Tika, A. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Wom Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 229-236.
- Sri, R., & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawaibadan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* , 370-386.
- Sriani, N. K., Abiyoga, N. L., & Premayani, N. W. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Amrita*, 139-150.
- Sudarta, Baiq, R. T., & Dedy, I. (2022). Analisis Faktor Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Analisis Faktor Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 521-531.
- Sugiyono. (2017). *Metodepenelitiankuantitatif,Kualitatifdanr&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful, B., & Yuni, C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* , 9-15.

- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap . *Humaniora*, 36-49.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadapkepuasan Kerja Pegawai. *Perisai*, 273-290.
- Yohan, F., Romi, S., Irdam, & Rika, W. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Yuniar, A. S., & Ignatius, S. K. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Sains* , 541-550.