

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT
DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN CABANG
MAKASSAR**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK
MOTIVATION THROUGH JOB SATISFACTION AT PT
DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN, MAKASSAR
BRANCH**

**ANDI WIRAWAN AHMAD
A012231055**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PT DANAMAS INSAN KREASI
ANDALAN CABANG MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen
Disusun Dan Diajukan Oleh

**ANDI WIRAWAN AHMAD
A012231055**



Kepada

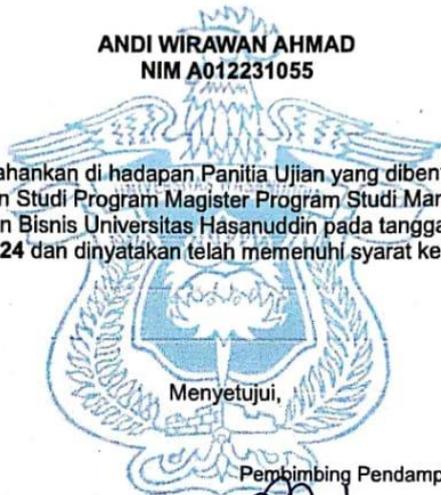
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT DANAMAS
INSAN KREASI ANDALAN CABANG MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

ANDI WIRAWAN AHMAD
NIM A012231055

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **11 September 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan



Menyetujui,

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM
NIP 19750909 200012 1001

Pembimbing Pendamping

Prof. Dr. Hi. Mahlia Muis, SE., M.Si
NIP 1977510 200604 1 003

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si. CIPM
NIP 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir., S.E., M.Si., CIPM.
NIP 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Andi Wirawan Ahmad
Nim : A012231055
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar.

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 11 September 2024

Yang Menyatakan,



Andi Wirawan Ahmad

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Wirawan Ahmad

NIM : A012231055

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PT DANAMAS INSAN KREASI
ANDALAN CABANG MAKASSAR**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION THROUGH JOB
SATISFACTION AT PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN, MAKASSAR
BRANCH**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 11 September 2024
Yang membuat pernyataan

Andi Wirawan Ahma

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW., yang telah menerangi jalan menuju ilmu dan pengetahuan, sehingga tesis ini yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar" dapat terselesaikan dengan baik meski melalui banyak tantangan.

Tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat utama dalam meraih gelar Magister Manajemen (M.M) pada jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangatnya.

Dengan penuh rasa syukur dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada ibu Sumarni, S.Pd, yang telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi tak tergantikan dalam hidup penulis. Ibu, dengan ketulusan hati dan keteguhan yang luar biasa, telah memberikan dukungan yang tak ternilai selama perjalanan akademis ini. Kesabaran ibu dalam menghadapi segala kesulitan, doa yang tiada henti, serta dorongan tanpa batas adalah fondasi yang menopang penulis untuk terus maju. Ibu selalu mempercayai potensi penulis dan memberikan semangat yang tak pernah pudar, bahkan di saat-saat tersulit. Tanpa dukungan dan kasih sayang ibu, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud.

Tak kalah penting, penulis juga ingin mengenang dengan penuh rasa hormat dan terima kasih almarhum bapak Andi Ahmad Gufran, S.Sos. Almarhum bapak adalah teladan sejati dalam hidup penulis. Sejak kecil, beliau mengajarkan arti perjuangan dan mandiri. Melalui setiap nasihat dan contoh yang beliau berikan, penulis belajar bahwa setiap pencapaian memerlukan usaha yang keras dan tekun. Pada saat-saat terakhir beliau, almarhum bapak memberikan pesan yang sangat berharga, yaitu harapan agar penulis melanjutkan studi ini sebagai wujud dari cita-cita dan doa beliau. Permintaan terakhir ini menjadi motivasi utama penulis untuk tidak hanya menyelesaikan pendidikan ini, tetapi juga untuk menjadikannya sebagai penghormatan dan pelaksanaan amanah terakhir dari almarhum bapak. Keberhasilan tesis ini adalah bentuk nyata dari dedikasi penulis terhadap harapan beliau. Semoga Allah SWT memberikan tempat terbaik di sisi-Nya untuk almarhum bapak dan memberkati setiap amal yang beliau lakukan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada saudara-saudara penulis: Andi Syukran Hidayat, Andi Khaerussidik, Andi Sri Hastuti, dan Andi Mahatir Ahmad. Di tengah berbagai cobaan dan gelombang kehidupan yang menghantam, kalian tetap berdiri tegak dan menjadi pilar kekuatan yang tak tergoyahkan. Dukungan, cinta, dan dorongan kalian telah menjadi sumber semangat dan inspirasi yang tak ternilai. Keteguhan dan

keberanian kalian dalam menghadapi setiap tantangan adalah contoh yang memotivasi penulis untuk terus berjuang dan tidak pernah menyerah. Kalian adalah bagian penting dari perjalanan ini, dan keberhasilan ini adalah buah dari dukungan dan cinta yang tulus dari kalian

Dengan penuh syukur, aku berterima kasih kepada diriku sendiri. Dalam setiap tantangan dan keraguan, aku terus melangkah meski tanpa kepastian. Dari menghadapi kebutuhan sehari-hari hingga membiayai pendidikan, keberanian dan keteguhan hatiku telah membawa hasil yang tak terbayangkan. Tesis ini adalah pencapaian ini mencerminkan semua usaha dan keteguhan yang telah kuperlihatkan, serta menjadi inspirasi untuk terus berkembang. Terima kasih telah bertahan dan percaya pada diri sendiri.

1. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
2. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM dan Ibu Prof. Dr Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si selaku Ketua dan anggota tim pembimbing dalam menyusun tesis ini yang telah banyak meluangkan waktunya memberi bimbingan
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si., Bapak Prof. Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT dan Bapak Prof. Dr. Muh Idrus Taba, SE., M.Si sebagai dosen penguji, yang telah memberikan banyak nasihat, masukan serta saran sehingga tesis penulis dapat lebih baik lagi.
4. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis..
5. Seluruh staf administrasi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen yang memberikan kemudahan birokrasi serta administrasi selama penyusunan tesis ini.
6. Seluruh rekan-rekan Pasca Sarjana Magister Manajemen kelas B2 Angkatan 20231 semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.

Akhirnya, dengan segala ketulusan, tesis ini penulis persembahkan sebagai wujud upaya maksimal dan pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Hasanuddin Makassar. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan menjadi amal jariyah. Kiranya dengan bertambahnya wawasan dan pengetahuan.

Makassar, 4 Juni 2024 Penulis

Andi Wirawan Ahmad A012231055

ABSTRAK

ANDI WIRAWAN AHMAD. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Environment terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar* (dibimbing oleh Musran Munizu dan Hj. Mahlia Muis).

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner sebanyak 150 responden serta menggunakan data sekunder yang diperoleh dari wawancara. Jenis penelitian yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja; dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar

Kata kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja



ABSTRACT

ANDI WIRAWAN AHMAD. *The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employees' Work Motivation through Job Satisfaction IN PT. Danamas Insan Kreasi Andalan, Makassar Branch* (Supervised by Musran Munizu, and Hj. Mahlia Muis)

The research aims to investigate the influence of the organizational culture on the employees' work motivation in PT. Danamas Insan Kreasi Andalan, Makassar Branch. The research used the primary data collected through the questionnaires from 150 respondents and secondary data were obtained from the interviews. The research used the quantitative method. The data analysed used Partial Least Square (PLS) technique. The research result indicates that the organizational culture has the positive and significant effect on the job satisfaction and the work environment has the positive and significant influence on the job satisfaction. The organizational culture has the positive and significant effect on the work motivation and the work environment has the positive and significant influence on the work motivation. The job satisfaction has the positive and significant effect on the work motivation and the organizational culture has the positive and significant influence on the work motivation through the job satisfaction, and the organizational culture has the positive and significant effect on the work motivation through the job satisfaction in PT. Danamas Insan Kreasi Andalan, Makassar Branch

Key words: organizational culture, job satisfaction, work environment, work motivation



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	iv
PRAKATA.....	vi
i	
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 TujuanUtama	6
1.3.2 TujuanKhusus	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoretis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Budaya Organisasi.....	9
2.2 Work Environment.....	17
2.3 Motivasi Kerja	18
2.4 Kepuasan Kerja	20
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	22
3.1 Kerangka Pemikiran.....	22
3.2 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB IV METODE PENELITIAN	32
4.1 Pendekatan Penelitian.....	32
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	32
4.3 Populasi dan Sampel.....	32
4.3.1 Populasi	32
4.3.2 Sampel	32
4.4 Jenis dan Sumber Data	33
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
4.5.1 Kuisisioner	33
4.5.2 Uji Kuesioner	34
4.5.3 Wawancara	35
4.6 Variabel Penelitian	36
4.7 Instrumen Penelitian	37
4.8 Teknik Analisis Data	38
4.8.1.1 Statistik Deskriptif	39
4.8.1.2 AnalisisSEM-PLS.....	40

4.9 Pengujian Hipotesis	42
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	44
1.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan	44
1.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
1.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	45
1.1.3 Distribusi Jawaban Responden Penelitian	47
1.1.4 Uji Instrumen Penelitian	53
1.1.5 Uji Hipotesis (Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>) dan <i>Q-Square</i>).....	58
1.1.6 Analisis Jalur	60
1.2 Pembahasan Hasil Penelitian	63
1.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	63
1.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	64
1.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	64
1.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	65
1.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	65
1.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja	66
1.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja	66
BAB VI PENUTUP	68
6.1 Kesimpulan.....	68
6.2 Saran.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Pernyataan Awal Untuk Proses Wawancara	28
3.2 Pernyataan Awal Untuk Proses Wawancara	30
4.1 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert.....	34
4.2 Indikator Penelitian.....	38
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
5.2 Karakteristik Status Pernikahan	45
5.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir.....	45
5.4 Jawaban Responden X1	46
5.5 Jawaban Responden X2	48
5.6 Jawaban Responden Y	49
5.7 Jawaban Responden Z	50
5.8 Nilai Loading Factor	52
5.9 Nilai Average Varalanced Exstraced (AVE).....	54
5.10 Nilai Cross Loading	54
5.11 Nilai Reabilitas Konstruk	56
5.12 Uji Koefisien Determinasi	57
5.13 Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)	59
5.14 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Data Karangka Pikir	24
5.1 Model Empiris Penelitian.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era bisnis yang terus berkembang, perusahaan-perusahaan berhadapan dengan tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang semakin ketat. PT Danamas Insan Kreasi Andalan, sebagai anak perusahaan yang fokus bisnisnya pada *sales* dan *operation outsourcing*, tidak terkecuali dari tekanan ini. Dalam menghadapi dinamika pasar, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kritis untuk mencapai keberlanjutan dan keunggulan bersaing. Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai pendorong motivasi, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka nilai yang menjadi dasar bagi perilaku anggota organisasi, menciptakan identitas unik, serta memberikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas sehari-hari di dalam suatu lingkungan kerja (Efendi dkk, 2023; Wibowo, 2016). Secara umum, suatu organisasi memiliki budaya dominan (*dominant culture*) yang merupakan bentuk pengakuan dari para anggota organisasi terhadap penerimaan nilai-nilai inti (*core values*) saat mereka secara sadar mengadopsi nilai-nilai tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Hofstede (1980) dalam buku (Sulaksono, 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat dibagi menjadi dimensi-dimensi tertentu seperti individualisme, kolektivisme, ketidakpastian menghindari, dan lainnya.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Dessler (2010:329) dalam (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013) mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap personel dari suatu memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun

lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para personel yang melaksanakan tugas kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi personel dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Lingkungan kerja atau kondisi dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya, jika manajemen organisasi mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja atau *work environment* juga memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. *Work environment* mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, pola komunikasi, dan ketersediaan sumber daya yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan tercipta ditentukan atas dasar kepuasan kerja karyawan tersebut dalam perusahaan.

Nelly (2022), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari apa yang diyakini karyawan bahwa pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang berarti. Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan komitmen organisasi dan lebih mungkin puas dengan kehidupan mereka, untuk itu kinerja karyawan akan baik jika kepuasan kerja karyawan tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi memerlukan dukungan dari berbagai

faktor, termasuk modal, peralatan, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Manajemen organisasi selalu mendambakan keadaan dimana pegawainya memiliki kinerja yang tinggi (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013). Dessler (2010:329) "*menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan*". Untuk itu peneliti merancang penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor terkait yang telah dijelaskan sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuhemi menyoroiti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dengan fokus pada studi kasus yang mengacu pada dinas perdagangan dan transmigrasi di Pesisir Selatan Pulau Sumatra. Temuan dari penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja di lingkungan tersebut. Mengacu pada permasalahan yang dihadapi oleh PT Danamas Insan Kreasi Andalan, yang mencakup tingkat turnover karyawan yang tinggi, ketidakmampuan mencapai target kerja, tingkat produktivitas rendah, serta insiden pelanggaran kebijakan perusahaan yang melibatkan sejumlah karyawan, penelitian ini mencoba mengambil wawasan dari temuan tersebut. Dengan pemahaman mendalam terhadap masalah internal perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi solusi yang dapat diterapkan guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta memperkuat posisi perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

PT Danamas Insan Kreasi Andalan, dalam perjalanannya, menghadapi sejumlah masalah yang menghambat kinerja dan keberlangsungan bisnisnya. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah tingkat turnover karyawan yang tinggi, di mana terjadi pergantian karyawan secara berulang, menunjukkan adanya ketidakpuasan atau kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja. Disamping itu, banyak karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan, mengindikasikan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan kinerja individu. Tingkat produktivitas yang rendah juga menjadi permasalahan serius, dimana sejumlah karyawan kurang termotivasi atau bahkan cenderung malas dalam menjalankan tugas mereka. Tidak hanya itu, adanya insiden pelanggaran kebijakan perusahaan yang melibatkan sejumlah karyawan juga menunjukkan lemahnya pengawasan dan penegakan aturan di lingkungan kerja. Semua masalah ini tidak hanya mengancam citra dan reputasi perusahaan, tetapi juga

dapat mengganggu harmoni dan produktivitas di tempat kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk menangani masalah-masalah ini menjadi krusial bagi PT Danamas Insan Kreasi Andalan guna memastikan kelangsungan dan kemajuan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Keberanian untuk front atau pelanggaran kebijakan perusahaan menjadi tantangan ekstra yang harus dihadapi dan diselesaikan dengan tegas demi menjaga integritas organisasi.

Seiring dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh PT Danamas Insan Kreasi Andalan, penelitian lain yang dilakukan oleh Musran Munizu dkk pada tahun 2023 menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti pemberdayaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian ini difokuskan pada salah satu credit union di Indonesia. Temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pula kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan. Meningkatkan elemen motivasi kerja dapat merangsang semangat kerja karyawan dan mengurangi kemungkinan perilaku tidak teratur, seperti kelalaian dalam menyetorkan uang simpanan pelanggan. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor pemberdayaan SDM. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan keterampilan dan pengembangan kompetensi, sehingga memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang lebih terpercaya dan inklusif. Dengan demikian, penanganan masalah-masalah ini perlu diperhatikan secara holistik dalam upaya meningkatkan performa dan keberlangsungan PT Danamas Insan Kreasi Andalan di pasar yang semakin ketat.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan serta dampaknya pada kepuasan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Sebagai perusahaan yang fokus pada sales dan operation outsourcing, PT Danamas Insan Kreasi Andalan berada dalam tantangan yang serupa dengan banyak organisasi dalam mengelola motivasi dan kinerja karyawan. Dengan mengkaji interaksi antara budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang

lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen SDM dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan bisnis perusahaan.. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian ***"Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Environment terhadap Motivasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan."***

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam tesis dengan judul *"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Environment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar"* dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah budaya organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Apakah Lingkungan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah budaya organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah Lingkungan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti menguraikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1.1.1 Tujuan Utama

Adapun tujuan utama pada penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar.

1.1.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan utama yang dijabarkan, peneliti mengkhususkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui lingkungan Kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
4. Untuk mengetahui Lingkungan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dimana peneliti membagi menjadi 2 kegunaan yaitu secara teoritis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Secara teoritis, penelitian ini memiliki kegunaan dalam menyumbangkan pemahaman baru terkait dinamika hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan. Melalui analisis konseptual dan temuan empiris, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja dengan mempertimbangkan konteks spesifik PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar. Kontribusi teoritis ini memberikan dasar bagi pengembangan kerangka konseptual yang lebih holistik dan kontekstual tentang bagaimana elemen-elemen tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi manajemen PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar. Temuan-temuan praktis ini dapat digunakan sebagai panduan untuk merancang dan melaksanakan kebijakan-kebijakan organisasi yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Rekomendasi praktis yang diberikan, seperti perbaikan pada Budaya Organisasi atau peningkatan Lingkungan Kerja, dapat menjadi dasar bagi implementasi tindakan strategis yang dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang nyata terhadap pengembangan praktik manajemen di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar serta mampu mendukung upaya pencapaian tujuan organisasional melalui peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menyajikan informasi secara terstruktur dan logis agar pembaca dapat dengan mudah memahami dan mengikuti alur argumentasi penelitian. Berikut adalah sistematika penulisan yang dapat digunakan sebagai kerangka dan pedoman untuk penyusunan penelitian ini:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini memperkenalkan latar belakang penelitian, merumuskan masalah, menjelaskan tujuan penelitian, menguraikan kegunaan hasil penelitian, dan

memberikan gambaran tentang sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini, penulis mengulas teori-teori yang menjadi dasar penelitian. Tinjauan pustaka mencakup pemahaman konsep-konsep terkait, serta meninjau hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan judul penelitian.

Bab III: Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Bab ini menjelaskan kerangka pemikiran teoretis serta perumusan hipotesis penelitian. Konsep-konsep teoretis dijabarkan, dan hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan logika dan konsep yang telah dijelaskan.

Bab IV: Metode Penelitian

Pada bab ini, penulis menguraikan pendekatan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasionalnya, instrument penelitian, teknik analisis data, dan proses pengolahan data.

Bab V: Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan terkait rumusan masalah. Dalam konteks penelitian tertentu, bab ini dapat membahas aspek-aspek seperti lingkungan kerja, teknologi informasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PLN UIKL Sulawesi.

Bab VI: Penutup

Bab penutup ini merangkum kesimpulan dari hasil penelitian, memberikan saran-saran, mengidentifikasi keterbatasan penelitian, dan memberikan implikasi baik secara teoritis maupun manajerial. Bab ini diakhiri dengan lampiran-lampiran terkait hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan unsur kritis yang memengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai (2020), budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, keyakinan, dan norma-norma yang dipegang oleh anggota organisasi. Di dalamnya terdapat pandangan bersama terkait tujuan perusahaan, etika kerja, serta cara berinteraksi antarindividu di dalam organisasi. Menurut Sule dan Saeful (2019), budaya organisasi mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh suatu organisasi sehubungan dengan lingkungan di mana organisasi tersebut beroperasi. Kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai perusahaan dianggap dapat meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi mencerminkan persepsi yang dimiliki oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini membentuk pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pengertian budaya yang terkait dengan organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam suatu organisasi bagi sekelompok individu untuk berinteraksi. Sebuah rangkaian nilai yang telah lama tertanam dalam budaya organisasi disebut sebagai akar budaya organisasi. Akar budaya organisasi ini merupakan serangkaian karakteristik inti yang secara bersama-sama dihargai oleh seluruh anggota organisasi. Sifat-sifat, unsur, atau elemen budaya organisasi tercermin dalam karakteristik budaya organisasi (Sule & Saeful, 2019).

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan kepercayaan yang melandasi interaksi dan perilaku anggota suatu organisasi (Efendi dkk, 2023). Dalam pandangan Wibowo (2016), budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai yang menjadi pedoman dalam organisasi, membentuk akar budaya organisasi yang menjadi karakteristik inti dihargai secara kolektif oleh semua anggota organisasi. Menurut Cameron dan Quinn (2006), budaya organisasi dapat dianggap sebagai pola-pola dasar berupa

paradigma, simbol, dan prinsip yang membentuk identitas organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga mencakup ritus, ritual, serta simbol-simbol yang memperkuat dan memperjelas nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut (Sule & Saefullah, 2019).

Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan suatu kerangka nilai yang menjadi dasar bagi perilaku anggota organisasi, menciptakan identitas unik, serta memberikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas sehari-hari di dalam suatu lingkungan kerja (Efendi dkk, 2023; Wibowo, 2016). Pemahaman mendalam terhadap konsep ini akan membantu dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar. Secara umum, suatu organisasi memiliki budaya dominan (*dominant culture*) yang merupakan bentuk pengakuan dari para anggota organisasi terhadap penerimaan nilai-nilai inti (*core values*) saat mereka secara sadar mengadopsi nilai-nilai tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Hofstede (1980) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat dibagi menjadi dimensi-dimensi tertentu seperti individualisme, kolektivisme, ketidakpastian menghindari, dan lainnya.

Dalam konteks PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar, pemahaman terhadap budaya organisasi menjadi penting untuk mengidentifikasi pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Analisis mendalam terhadap nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi ini akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang cara budaya organisasi dapat membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

2.1.1 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Dalam membahas budaya organisasi, penting untuk memahami elemen-elemen atau komponen-komponen yang membentuk ciri khas budaya tersebut. Berikut adalah penjelasan mendalam mengenai unsur-unsur budaya organisasi yang mencakup nilai, norma, simbol, ritus, dan elemen-elemen lainnya.

1. Nilai (*Values*)

Nilai (*values*) merupakan pondasi moral dan kepercayaan yang menjadi

panduan utama bagi perilaku anggota suatu organisasi. Dalam konteks budaya organisasi, nilai-nilai ini memiliki peran sentral dalam membentuk identitas, arah, dan norma perilaku. Menyoroti nilai-nilai dalam tinjauan pustaka menjadi krusial untuk memahami esensi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai dalam budaya organisasi merujuk pada prinsip-prinsip fundamental yang dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari. Sutrisno (2019), menggambarkan nilai sebagai landasan etis yang membentuk dasar dari budaya organisasi, mencerminkan apa yang dianggap penting dan benar oleh komunitas organisasi.

Nilai-nilai organisasi berperan sebagai pembentuk identitas, memberikan ciri khas dan keunikan pada organisasi tersebut. Nilai dalam budaya organisasi merujuk pada prinsip-prinsip, keyakinan, dan norma-nilai yang dipegang bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini menjadi dasar atau landasan moral yang membentuk identitas dan karakteristik khas suatu organisasi. Dalam konteks budaya organisasi, nilai-nilai ini mencerminkan pandangan bersama tentang apa yang dianggap penting, benar, dan dijunjung tinggi oleh komunitas organisasi. Definisi nilai dalam budaya organisasi dapat mencakup aspek-aspek seperti etika kerja, tanggung jawab sosial, kolaborasi, inovasi, keadilan, atau nilai-nilai lain yang menjadi pijakan dalam pengambilan keputusan dan perilaku sehari-hari di lingkungan kerja. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi pedoman untuk anggota organisasi, tetapi juga membentuk dasar bagi norma-norma sosial yang mengatur interaksi dan hubungan di dalam perusahaan (Sulaksono, 2015).

Dengan kata lain, nilai dalam budaya organisasi menciptakan kerangka kerja moral yang membimbing sikap, tindakan, dan keputusan anggota organisasi, serta menjadi faktor penting dalam membentuk identitas serta citra perusahaan. Nilai-nilai ini dapat bersifat eksplisit, tercermin dalam pernyataan misi atau nilai-nilai resmi organisasi, atau bersifat implisit, tercermin melalui kebiasaan, tradisi, dan perilaku sehari-hari di tempat kerja. Nilai dalam budaya organisasi merujuk pada fondasi moral dan keyakinan bersama yang membentuk landasan perilaku dan pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini mencerminkan pandangan kolektif tentang apa yang dianggap penting, benar, dan bermakna oleh anggota organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), nilai dalam budaya organisasi merupakan prinsip-

prinsip fundamental yang dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman etis. Nilai-nilai ini tidak hanya menggambarkan apa yang dijunjung tinggi oleh organisasi, tetapi juga mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari suatu perusahaan. Dalam konteks ini, nilai-nilai dapat mencakup berbagai aspek seperti integritas, inovasi, keadilan, kerjasama, tanggung jawab sosial, dan lain sebagainya. Nilai-nilai ini menjadi pemandu untuk tingkah laku karyawan dan memberikan arahan moral dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja.

Pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai dalam budaya organisasi akan menjadi dasar untuk mengidentifikasi pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar. Melalui analisis nilai-nilai ini, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat membentuk persepsi, sikap, dan perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan mereka.

Dalam budaya organisasi, nilai-nilai memainkan peran sentral dalam membentuk dan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Keterkaitan antara nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dengan motivasi kerja dapat membentuk landasan yang kuat untuk pemahaman lebih lanjut. Pentingnya nilai-nilai dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan terletak pada tingkat kesesuaian antara nilai-nilai personal karyawan dan nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi. Apabila terdapat keselarasan ini, karyawan cenderung merasa terhubung secara emosional dengan tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka (Mawarsih, 2021).

Nilai-nilai organisasi juga dapat memengaruhi arah dan fokus motivasi kerja karyawan. Jika nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan, hal ini dapat menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk mencapai tujuan individu mereka, menciptakan harmoni antara tujuan organisasional dan tujuan pribadi (Setiawan, 2021). Selain itu, kesesuaian nilai-nilai dapat memainkan peran dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Anshori, 2023). Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, dapat menjadi faktor motivasional yang kuat.

Dalam konteks PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar, penting untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai organisasi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari dan bagaimana implementasi ini berkontribusi pada

motivasi kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara nilai-nilai organisasi dan motivasi kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

2. Norma (*Norms*)

Norma dalam konteks budaya organisasi merujuk pada aturan-aturan informal atau konvensi-konvensi yang mengatur perilaku dan interaksi anggota organisasi. Norma-norma ini tidak selalu tertulis, tetapi memberikan panduan mengenai cara berperilaku, berkomunikasi, dan bersosialisasi di dalam lingkungan organisasi. Pengertian norma dalam budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut (Sulaksono, 2015):

- a. Aturan Tidak Tertulis: Norma-norma tidak selalu terdokumentasikan secara formal, namun secara kolektif diikuti dan dihormati oleh anggota organisasi. Mereka menciptakan kerangka kerja sosial yang membentuk dinamika sehari-hari di dalam organisasi.
- b. Panduan Perilaku: Norma-norma memberikan pedoman tentang cara berperilaku yang dianggap sesuai atau diharapkan oleh anggota organisasi. Ini mencakup aspek-aspek seperti cara berkomunikasi, kolaborasi, dan menyelesaikan konflik.
- c. Ciri Khas Budaya: Norma-norma memainkan peran kunci dalam membentuk ciri khas budaya organisasi. Mereka mencerminkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dan norma-norma sosial yang berkembang di dalam lingkungan kerja.
- d. Pengaruh Terhadap Interaksi: Norma-norma mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain. Mereka menciptakan pola perilaku yang diharapkan dan dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan konflik atau tantangan.
- e. Konteks Lingkungan Kerja: Pengertian norma dalam budaya organisasi juga melibatkan pemahaman tentang bagaimana norma-norma ini berkembang dalam konteks lingkungan kerja tertentu. Mereka dapat bervariasi antar organisasi atau bahkan antar cabang perusahaan. Dengan memahami pengertian norma dalam budaya organisasi, penelitian dapat mengeksplorasi peran penting norma-norma ini dalam membentuk perilaku dan interaksi karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang

Makassar. Ini akan memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana norma-norma berkontribusi pada dinamika budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Dalam budaya organisasi, terdapat dua jenis utama norma yang memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan interaksi anggota organisasi. Kedua jenis norma tersebut adalah norma normatif dan norma deskriptif (Nurlete, 2020).

1). *Norma Normatif*

Norma normatif mencerminkan aturan-aturan atau panduan perilaku yang dianggap seharusnya atau diinginkan dalam suatu organisasi. Ini adalah ekspektasi mengenai bagaimana individu seharusnya berperilaku berdasarkan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Nurtele (2020), norma normatif memiliki karakteristik sebagai berikut:

- *Orientasi Ideal*: Norma normatif menciptakan pandangan tentang bagaimana anggota organisasi seharusnya berperilaku, dengan berfokus pada standar ideal.
- *Pedoman Etika*: Terkait erat dengan etika organisasi dan menentukan standar tingkah laku yang diharapkan dari seluruh anggota.
- *Penentu Konsistensi*: Menjadi penentu konsistensi nilai dan prinsip-prinsip yang mendukung budaya organisasi.

2) *Norma Deskriptif*

Norma deskriptif mencerminkan perilaku yang umumnya diamati atau dilakukan oleh anggota organisasi. Ini menciptakan pola perilaku berdasarkan pada pengamatan tentang bagaimana orang-orang biasanya bertindak di dalam organisasi. Menurut Nurtele (2020), norma deskriptif memiliki karakteristik sebagai berikut:

- *Deskripsi Realitas*: Norma deskriptif mencerminkan realitas tentang cara orang berperilaku dalam organisasi.
- *Pola Pengamatan*: Dibentuk oleh pola perilaku yang sering diamati dan diikuti oleh anggota organisasi.
- *Basis Pengamatan*: Didasarkan pada apa yang telah menjadi kebiasaan atau norma di lingkungan kerja.

Kedua jenis norma ini tidak selalu berdiri sendiri, mereka sering saling berkaitan. Norma normatif menciptakan harapan ideal, sementara norma deskriptif mencerminkan kenyataan perilaku yang ada. Interaksi antara keduanya

membentuk dinamika budaya organisasi yang kompleks. Dengan memahami kedua jenis norma ini, penelitian dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana norma-norma ini membentuk perilaku dan interaksi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar, serta bagaimana mereka berperan dalam memengaruhi motivasi kerjakaryawan.

3. Simbol (*Symbols*)

Simbol adalah representasi visual, verbal, atau tanda yang memiliki makna khusus dan melambangkan ide, konsep, atau nilai tertentu. Simbol digunakan untuk menyampaikan pesan atau konsep yang lebih kompleks secara singkat dan efektif. Dalam berbagai konteks, simbol dapat memiliki arti yang mendalam dan dapat diinterpretasikan secara berbeda oleh individu atau kelompok tertentu (Hanny & Adiputra, 2020). Contoh simbol termasuk logo perusahaan, lambang keagamaan, ikon budaya, atau bahkan warna tertentu yang memiliki makna simbolis. Penggunaan simbol dapat merentang dari komunikasi visual hingga penggunaan dalam bahasa dan sastra, memberikan dimensi simbolis pada pengalaman manusia dalam berbagai aspek kehidupan. Simbol juga dapat menjadi bagian integral dari budaya, tradisi, dan identitas suatu kelompok atau organisasi. Menurut Sulaksono (2015), simbol memiliki beberapa peran dalam budaya organisasi yaitu:

(a). Mengkomunikasikan Identitas

Simbol berperan dalam menyampaikan identitas dan karakteristik unik dari organisasi serta membangun kesan yang dapat diidentifikasi oleh anggota dan pihak luar.

(b). Memperkuat Nilai-Nilai

Dalam memperkuat nilai organisasi Simbol-simbol berperan penting, selain itu simbol memberikan pengalaman visual yang konsisten dengan budaya organisasi.

(c). Motivasi dan Keterlibatan

Selain kedua peran tersebut simbol juga berperan dalam motivasi dan keterlibatan dalam organisasi karena simbol-simbol dapat memotivasi dan menginspirasi anggota serta meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menciptakan identitas dan kebanggaan.

(d). Pembentukan Citra dan Kesan

Simbol dapat membentuk citra positif di kalangan karyawan dan pemangku

kepentingan, membangun kesan yang menguntungkan di mata konsumen dan mitra bisnis.

2.1.1 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi dapat mencakup beberapa aspek yang berpengaruh pada keberlangsungan dan performa organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari budaya organisasi (Sulaksono, 2015):

1. Membentuk Identitas dan Karakteristik Unik Organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai pembentuk identitas yang unik bagi suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi menciptakan ciri khas yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Hal ini membentuk identitas yang dapat diidentifikasi oleh anggota organisasi dan pemangku kepentingan eksternal.

2. Memberikan Pedoman Etika dan Standar Tingkah Laku

Budaya organisasi memberikan pedoman etika dan standar tingkah laku yang diharapkan dari anggota organisasi. Menurut Sulaksono (2015), budaya organisasi menciptakan suatu kerangka kerja etika yang membimbing tindakan dan keputusan karyawan. Ini memastikan konsistensi perilaku dan menghindari konflik nilai.

3. Mendorong Keselarasan Nilai

Budaya organisasi berfungsi sebagai faktor penggerak untuk keselarasan nilai di antara anggota. Cameron dan Quinn (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu menciptakan konsistensi nilai di seluruh organisasi. Ini menciptakan fondasi yang kuat untuk pemahaman bersama dan kerjasama.

4. Memotivasi dan Meningkatkan Keterlibatan Karyawan

Budaya organisasi memiliki peran dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan keterlibatan. Menurut Asi (2021), budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung.

5. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi Budaya

Organisasi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sulaksono (2015), mengemukakan bahwa budaya organisasi yang efektif dapat membawa dampak positif pada kinerja dan

keberhasilan organisasi. Ini menciptakan kerangka kerja yang mendukung pencapaian tujuan. Membentuk Reputasi dan Citra Perusahaan Budaya organisasi berperan dalam membentuk reputasi dan citra perusahaan di mata publik. Sasmito (2019), mencatat bahwa budaya organisasi yang terbuka dan positif dapat menciptakan citra yang baik di mata konsumen, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Melalui pemahaman fungsi-fungsi tersebut dalam tinjauan pustaka, penelitian ini akan dapat mengidentifikasi dampak budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar.

2.2 Work Environment

Lingkungan kerja atau work environment juga memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Work environment mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, pola komunikasi, dan ketersediaan sumber daya yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Wardani (2021), menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebebasan dalam pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan kejelasan tugas dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam konteks PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar, penting untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja yang dibangun oleh organisasi dapat membentuk persepsi dan motivasi kerja karyawan. Menurut Ramli (2019), Work environment, atau lingkungan kerja, merujuk pada semua elemen fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk konteks di mana pekerja menjalankan tugas dan berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti kondisi fisik kantor, budaya perusahaan, dinamika tim, kebijakan organisasi, dan aspek-aspek lain yang memengaruhi pengalaman dan kesejahteraan pekerja. Adapun elemen- elemen work environment meliputi:

- (a) Faktor Fisik: Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan desain ruang kantor.
- (b) Dinamika Tim dan Interaksi: Hubungan interpersonal di antara anggota tim, komunikasi, dan kolaborasi di dalam organisasi.
- (c) Kebijakan dan Praktik Organisasi: Kebijakan perusahaan, aturan, dan praktik yang memandu perilaku dan pengambilan keputusan di tingkat organisasi.

- (d) Budaya Perusahaan: Nilai-nilai, norma-norma, dan suasana kerja yang menciptakan identitas dan karakteristik unik dari organisasi.
- (e) Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi: Upaya organisasi untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor Psikologis: Aspek-aspek mental dan emosional, termasuk tingkat stres, motivasi, dan kepuasan kerja.
- (f) Teknologi dan Fasilitas: Penggunaan teknologi di tempat kerja dan ketersediaan fasilitas yang mendukung produktivitas.

Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat berdampak negatif pada motivasi, keseimbangan kerja dan kehidupan, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, organisasi sering berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif untuk mendukung kesejahteraan dan keberhasilan bersama.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasional. Teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan Maslow (1954) dan teori motivasi expectancy dari Vroom (1964) menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dan harapan individu untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar, pemahaman terhadap faktor-faktor motivasional ini akan membantu mengidentifikasi cara budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada tingkat motivasi karyawan (Alam, 2022).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan atau dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, atau meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja. Adapun teori motivasi menurut beberapa ahli sebagai berikut:

- (a) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow: Menurut teori ini, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan, mulai dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan aktualisasi diri. Kepuasan kebutuhan di tingkatan yang lebih rendah mendorong motivasi untuk mencapai tingkatan yang lebih tinggi.
- (b) Teori X dan Y Douglas McGregor: Teori ini menggambarkan dua pendekatan manajemen terhadap motivasi karyawan. Teori X menganggap bahwa

kebanyakan orang tidak menyukai pekerjaan dan membutuhkan pengawasan, sementara Teori Y mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan orang cenderung untuk berinisiatif.

- (c) Teori Motivasi-Higiene Frederick Herzberg: Teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan (faktor motivasi) dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (faktor higiene) di tempat kerja. Motivasi datang dari faktor-faktor intrinsik seperti prestasi dan tanggung jawab.

Selain teori-teori tersebut diatas, adapun faktor-faktor Motivasi di Lingkungan Kerja meliputi (Lubis, 2020) :

- (a) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberi dukungan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- (b) Pemberian Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan, insentif, dan pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi pendorong motivasi yang signifikan.
- (c) Peluang Pengembangan Karir: Karyawan cenderung lebih termotivasi jika mereka melihat peluang untuk pengembangan karir dan peningkatan kompetensi.
- (d) Budaya Organisasi: Budaya yang mendukung kerja tim, inovasi, dan nilai-nilai positif dapat meningkatkan motivasi.

Sedangkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja meliputi (Sutoro, 2020):

- (a) Kesesuaian Nilai: Kesesuaian antara nilai pribadi karyawan an nilai- nilai organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan.
- (b) Dukungan dan Kepercayaan: Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan membangun kepercayaan dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan.
- (c) Keterlibatan Karyawan: Budaya yang mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi.

Menurut peneliti beberapa Implikasi motivasi kerja untuk PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar meliputi:

1. Penerapan Teori Motivasi: Dalam konteks PT Danamas Insan Kreasi Andalan, menerapkan prinsip-prinsip teori motivasi kerja dapat membantu

meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Adopsi Budaya Organisasi yang Positif: Membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dapat memberikan dampak positif pada motivasi karyawan dan kinerja keseluruhan.

2. Pengelolaan Kepemimpinan: Menyusun gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi dapat menjadi kunci sukses dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja.

Dengan mengeksplorasi tinjauan pustaka ini, penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar dan memberikan dasar untuk rekomendasi strategis.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka (Locke, 1976). Penelitian oleh Spector (1997) mengidentifikasi faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan keadilan organisasional sebagai kontributor utama terhadap kepuasan kerja. Dalam rangka mencapai pemahaman holistik tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada motivasi kerja, perlu juga untuk menyelidiki sejauh mana kepuasan kerja memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut (Romy, 2022).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan aspek-aspek lain yang terkait dengan pekerjaannya. Adapun teori-teori Kepuasan Kerja yaitu (Sutrisno dkk., 2022).

- (a) Teori Kebutuhan Abraham Maslow: Maslow berpendapat bahwa kebutuhan tingkat tinggi, seperti aktualisasi diri, berkontribusi pada kepuasan kerja. Kepuasan dapat ditemukan ketika individu merasa mencapai potensi maksimalnya.
- (b) Teori Expectancy Victor Vroom: Menurut teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil positif dari usaha mereka. Jika harapan itu terpenuhi, kepuasan kerja meningkat.
- (c) Teori Dua Faktor Frederick Herzberg: Herzberg mengidentifikasi dua faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan di tempat kerja: faktor

motivasi (prestasi, tanggung jawab) dan faktor higiene (kondisi kerja, kebijakan perusahaan).

Sedangkan faktor-faktor Pengaruh Kepuasan Kerja meliputi (Sutrisno dkk., 2022):

- (a) Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja: Faktor seperti kenyamanan fisik, desain ruang kerja, dan kebisingan dapat berdampak pada kepuasan kerja.
- (b) Hubungan Interpersonal: Kualitas hubungan antar rekan kerja dan atasan memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja.
- (c) Pengakuan dan Penghargaan: Karyawan yang merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.
- (d) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung, adil, dan transparan dapat berkontribusi pada kepuasan kerja.

Adapun pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Sutrisno dkk., 2022):

- (a) Nilai dan Norma Organisasi: Kesesuaian nilai dan norma organisasi dengan nilai karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- (b) Budaya Dukungan dan Kolaborasi: Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, dukungan, dan pembelajaran dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- (c) Keadilan dan Transparansi: Pengelolaan organisasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja.

Dengan merinci aspek-aspek tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar dan memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan strategi kebijakan perusahaan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

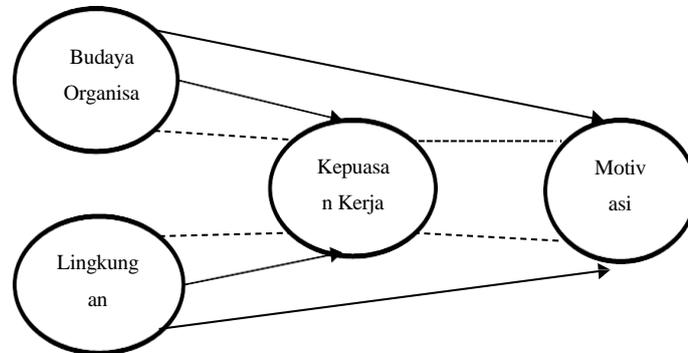
PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar merupakan entitas bisnis yang beroperasi pada fokus bisnis pada *sales* dan *operation outsourcing*. Sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas, perhatian terhadap faktor internal seperti Budaya Organisasi dan *Work Environment* (Lingkungan Kerja) menjadi esensial. Dalam upaya ini, memahami dampak langsung dan tidak langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja menjadi hal yang krusial. Budaya Organisasi menciptakan landasan nilai dan norma yang memandu perilaku karyawan. Sementara itu, Lingkungan Kerja mencakup faktor- faktor fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk konteks di mana karyawan bekerja. Keduanya saling terkait dan dapat memengaruhi secara positif atau negatif pengalaman kerja karyawan.

Kepuasan Kerja menjadi faktor kritis dalam hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi lebih aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi Kerja Karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan bertahan dalam organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel utama yang akan diteliti. Fokus utama adalah memahami bagaimana Budaya Organisasi dan *Work Environment* (Lingkungan Kerja) di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Suatu penelitian disebut sebagai penelitian berkonsep, apabila diawali,

diproses, dan diakhiri dengan konsep yang jelas, sehingga menampakkan konsep keilmuan yang jelas, dan dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu lebih lanjut. Untuk menerapkan penelitian berkonsep tahap penentuan variabel merupakan bagian terpenting, pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu Budaya Organisasi, *Work Environment* (Lingkungan Kerja), Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan. Budaya Organisasi digunakan pengukuran melalui survei atau wawancara terstruktur, fokus pada nilai-nilai inti, norma, dan budaya dominan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar. *Work Environment* (Lingkungan Kerja) melibatkan penilaian faktor-faktor fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, dinamika tim, dan kebijakan organisasi. Sedangkan Kepuasan Kerja melalui pengukuran kuesioner atau wawancara yang menilai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, hubungan interpersonal, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Serta Motivasi Kerja Karyawan dimana pengukuran melalui penilaian kinerja, tingkat partisipasi, dan tingkat komitmen terhadap tugas-tugas pekerjaan.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel dimana Budaya Organisasi diharapkan berkontribusi secara positif terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Lingkungan Kerja yang baik diantisipasi dapat meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Kepuasan Kerja diharapkan menjadi pendorong Motivasi Kerja Karyawan, menciptakan keterkaitan positif antara kedua variabel ini, serta Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja diharapkan tidak hanya memiliki pengaruh langsung tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan keterkaitan antar variabel tersebut, adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah seperti pada gambar 3.1.

Gambar 3.1 Data Karangka Konseptual

Keterangan:



: Pengaruh langsung



: Pengaruh tidak langsung

1. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan yang berlangsung secara terus menerus pada suatu organisasi atau instansi. Norma dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh Perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya juga merupakan bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan memberikan penghargaan cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang otoriter atau tidak mendukung inovasi dapat merugikan kepuasan kerja. Komunikasi terbuka,

pengakuan prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan diri juga berperan penting dalam menciptakan suasana yang positif.

H1 : *Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .*

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas maka akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Informasi mengenai lingkungan kerja yang dapat mendukung kerja karyawan merupakan informasi penting yang perlu selalu dilakukan pembaruan. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kinerja bagi karyawan untuk mendapatkan output yang lebih baik dari mereka dengan menetapkan standar yang tepat dari hak-hak mereka, lingkungan kerja, dan perilaku rekan kerja dan supervisor. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu pengembangan kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan dengan meningkatkan faktor-faktor pendukung. Dari penelitian kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika didukung oleh pengembangan efikasi diri dan lingkungan kerja.

H2 : *lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja*

3. Budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik dan terarah, maka sebagian besar karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal, guna mewujudkan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

H3 : *Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja*

4. Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan tujuan kinerja organisasi, membuat tempat kerja lebih menyenangkan, dan meningkatkan keterlibatan Karyawan. Peningkatan kenyamanan tempat kerja meningkatkan motivasi, yang berdampak pada

pencapaian target kinerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor seperti dukungan tim, pengakuan atas prestasi, peluang untuk pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat memotivasi individu. Sebaliknya, lingkungan yang toksik, kurangnya pengakuan, atau ketidakpastian dapat merugikan motivasi. Penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung, mempromosikan keterlibatan karyawan, dan menyediakan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

H4 : *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja*

5. Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan. Budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

H5 : *Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja*

6. Budaya organisasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja

Budaya organisasi yang mendorong kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan. Suasana kerja yang positif, saling percaya, dan mendukung pertumbuhan personal memberikan landasan yang kuat bagi kepuasan kerja. Pengakuan atas prestasi, transparansi dalam komunikasi, dan kesempatan untuk berkontribusi juga dapat memperkuat motivasi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan dapat berkembang, budaya organisasi dapat secara positif memengaruhi motivasi kerja.

H6 : *Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja .*

7. Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H7 : *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja.*

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang dapat diuji secara empiris untuk menguji atau menentukan apakah terdapat hubungan atau perbedaan antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian. Hipotesis merinci prediksi tentang apa yang diharapkan dalam penelitian, dan hasil dari pengujian hipotesis dapat memberikan wawasan tentang validitas atau kebenaran dari pernyataan tersebut. Berikut adalah hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis ini dirumuskan untuk menguji hubungan antar variabel-variabel utama dalam kerangka konseptual. Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H6: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja melalui kepuasan kerja

Peneliti menyimpulkan rumusan-rumusan hipotesis tersebut berdasarkan sumber-sumber berikut:

1. Teori Motivasi Kerja: Teori-teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, dan teori dua faktor Herzberg, memberikan dasar untuk merumuskan hipotesis tentang hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.
2. Teori Budaya Organisasi: Konsep-konsep dalam teori budaya organisasi, seperti nilai-nilai inti dan norma organisasi, digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.
3. Teori Lingkungan Kerja: Teori tentang lingkungan kerja, termasuk konsep-konsep seperti kondisi fisik dan dinamika tim, memberikan landasan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.
4. Pengamatan dan Wawancara Awal: Pengamatan langsung dan wawancara awal dengan karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar dapat memberikan wawasan langsung yang mendukung pembentukan hipotesis. Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan awal sebelum merumuskan hipotesis ini:

Tabel 1.1 Rumusan Pertanyaan Awal untuk Proses Wawancara

No	Variabel	Rumusan Pertanyaan
1	Budaya Organisasi	1. Bagaimana Anda mendeskripsikan budaya organisasi di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar? 2. Apa yang menurut Anda menjadi nilai-nilai inti yang diterapkan dan dihargai oleh organisasi? 3. Bagaimana budaya organisasi memengaruhi cara Anda bekerja dan berinteraksi di dalam perusahaan?

2	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda menilai lingkungan kerja di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar? 2. Apa faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang menurut Anda mempengaruhi kepuasan kerja? 3. Bagaimana kebijakan organisasi dan dinamika tim berkontribusi pada pengalaman Anda dalam bekerja?
3	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana Anda merasa puas dengan pekerjaan Anda di PT Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Makassar? 2. Apa yang membuat Anda merasa puas atau tidak puas dalam pekerjaan Anda? 3. Bagaimana kepuasan kerja Anda memengaruhi motivasi Anda untuk berkinerja?
4	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang mendorong Anda untuk bekerja dengan baik di perusahaan ini? 2. Bagaimana perasaan kepuasan kerja Anda berkaitan dengan motivasi Anda untuk mencapai tujuan dan kinerja optimal? 3. Apakah ada faktor-faktor tertentu yang dapat meningkatkan atau menghambat motivasi kerja Anda?
5	Pertanyaan Tambahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada perubahan atau peristiwa tertentu dalam organisasi yang menurut Anda memengaruhi budaya, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau motivasi kerja? 2. Bagaimana Anda melihat peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung motivasi karyawan?

Sumber: Rumusan Peneliti

5. Penelitian Empiris Sebelumnya: Hasil-hasil penelitian terdahulu, terutama yang dilakukan di sektor industri serupa atau konteks yang mirip, dapat

menjadi sumber inspirasi untuk merumuskan hipotesis dan mendukung pemilihan variabel-variabel penelitian. Pada penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian berikut:

Tabel 2.2 Rumusan Pertanyaan Awal untuk Proses Wawancara

No	Rumusan	Penelitian Terdahulu
H1	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)</i> , 1(2), 99-110
H2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Noventine Natasya Nadapdap, dkk. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen</i>
H3	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	Pranitasari Diah. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. <i>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. (JRMSI) Vol. 11, No. 1 2020</i>
H4	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	Meta linasari & Slamet Ahmadi.2022. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. <i>Jurnal Universitas putrabangsa Vol.21, No 22022</i>
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Afifah Thara. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja. <i>Jurnal</i>

		Administrasi Bisnis(JAB)Vol.47 No.1Juni2017
H6	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja	Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31 44.
H7	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja	Ketut R. Sudiardhita, dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. Jurnal Manajemen/Volume XX No. 2 Juni 2016 : 278-292.

Sumber: Penelitian Terdahulu