SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 8, No. 1, January 2025

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang

Kamsidik[1], Krisnaldy[2], Rachmat Indrayadi[3]
Universitas Pamulang, Indonesia
rachmatindrayadi07031997@gmail.com

Submitted: 13th Nov 2024 | **Edited**: 23rd Jan 2025 | **Issued**: 25th Jan 2025

Cited on: Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(1), 262-270.

ABSTRACT

This research aims to analyze the partial influence of organizational culture and work motivation on job satisfaction at CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. The study also examines the simultaneous impact of both organizational culture and work motivation on job satisfaction. The research adopts an associative approach with a quantitative method, involving a population of 125 respondents and a sample of 96 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, and data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing using t-tests, f-tests, and coefficient of determination. The findings reveal that organizational culture has a significant partial effect on job satisfaction, as does work motivation. Furthermore, organizational culture and work motivation simultaneously influence job satisfaction. The results indicate that organizational culture and work motivation contribute 74.9% to job satisfaction, with the remaining 25.1% influenced by other factors. Based on these findings, it is recommended that the company enhances job satisfaction by improving strategies related to organizational culture and work motivation for its employees. This study underscores the importance of fostering a positive organizational culture and motivation to improve overall employee satisfaction at CV. Eagle Machinery Indonesia.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Satisfaction, Hr Management, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perusahaan seseorang terhadap pekerjaannya (Fanani, et al., 2023).

Kepuasan yang tinggi akan menambah loyalitas kerja pada karyawan, karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Moeljahwati, et al., 2020).

Fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan pada CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang, dapat dijelaskan dengan data mengenai pemberian gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, gaji yang diberikan terhadap karyawan pada masih belum mampu memberikan kepuasan, berikut data selama 5 tahun terakhir pada periode 2017 – 2021:

Tabel 1. Data Gaji Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang, Periode 2017 – 2021

No.	Tahun	Gaji Karyawan	Realisasi	*Growth*
1.	2017	Rp. 8.250.000	Rp. 8.150.000	-
2.	2018	Rp. 8.650.000	Rp. 8.500.000	4,29%
3.	2019	Rp. 8.900.000	Rp. 8.700.000	2,35%
4.	2020	Rp. 9.200.000	Rp. 9.000.000	3,45%
5.	2021	Rp. 9.750.000	Rp. 9.650.000	7,22%

Sumber: CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang, 2024

Beradasarkan data di atas terlihat bahwa peningkatan (*growth*) gaji karyawan pada pada tahun 2018 sebesar 4,29%, pada tahun 2019 sebesar 2,35, pada tahun 2020 sebesar 3,45% dan pada tahun 2020 sebesar 7,22. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dari karyawan sehingga karyawan tidak merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan. Penulis menemukan masalah pada tahun 2019 dengan tahun 2020 mengalami peningkatan yang rendah yaitu sebesar 1,1%. Maka bagi perusahaan harus lebih memperhatkan gaji pegawai agar termotivasi lagi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah budaya organisasi, menurut (Cahyaningrum & Prayekti, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi dalam hal budaya organsasi yang terjadi di CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang adalah mengenai kinerja kerja dari karyawan di CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang, berikut ini adalah data kinerja yang dimiliki karyawan pada CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang:

Tabel 2. Data Target Dan Realisasai Kinerja

No.	Ukuran Kinerja	Penilaian Kinerja							
		2019		2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Kualitas Kerja	100%	77%	100%	79%	100%	82%	100%	83%
2.	Kuantitas Pekerjaan	100%	64%	100%	67%	100%	72%	100%	75%
3.	Ketepatan Waktu	100%	74%	100%	77%	100%	82%	100%	84%

Sumber: CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang, 2024

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kinerja yang terjadi pada Divisi *Conssumer Loan* masih memiliki kinerja yang belum mencapai target yang diharapkan perusahaan. Terlihat pada penilaian kinerja berdasarkan kualitas kerja dari tahun 2019 – 2022 masih belum mencapai target, penilaian kinerja mengenai kuantitas pekerjaan dari tahun 2019 – 2022 masih belum mencapai target dan mengenai ketepatan waktu juga tidak mencapai target yang diharapkan, walaupun dari tahun ke tahun mengalami peningkatan Maka sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan kinerja dengan strategi yang lebih baik lagi.

Fenomena yang terjadi dalam hal motivasi kerja yang terjadi di CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang adalah mengenai daftar fasilitas antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Fasilitas Karyawan CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang

No	Status Karyawan	Fasilitas Yang diberikan
1.	Karyawan Tetap	Gaji, Tunjangan (hari raya, jasa produksi, bonus, insentif), Askes, tunjangan kinerja.
2.	Karyawan Kontrak	Gaji, Tunjangan (hari raya, bonus, insentif).

Sumber: CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang, 2024

Berdasarkan data di atas penetapan fasilitas yang dilakukan CV. *Eagle Machinery* Indonesia, Tangerang dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan status serta prestasi dari karyawan dalam upaya menciptakan karyawan yang mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan, peningkatan fasilitas yang diiringi dengan kenaikan status dimaksudkan dalam upaya penciptaan kepuasan kerja terhadap kinerja yang diberikan karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Amaral, et al., 2023), kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar atau berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk mengurangi tingkat turnover. Sementara itu (Haryani, et al., 2022) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki dampak signifikan terhadap perilaku karyawan dan dapat secara langsung menurunkan turnover. Budaya organisasi yang baik dan mendukung dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kedua pandangan ini menekankan pentingnya perhatian terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam mengelola retensi karyawan.

Budaya Organisasi

Menurut (Hariyanto, et al., 2021), budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang memberikan pedoman dalam tingkah laku sehari-hari, serta memandu karyawan dalam pengambilan keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi ini sangat penting karena dapat membentuk nilai-nilai dan norma yang mengarahkan cara kerja serta interaksi antar karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan bersama. Sementara itu, menurut Hofstede dalam (Sasongko, et al., 2022), budaya terdiri dari program mental bersama yang mempengaruhi cara individu merespons lingkungannya. Ini menunjukkan bahwa budaya tidak hanya mengarahkan perilaku dalam konteks organisasi, tetapi juga membentuk cara pandang dan respons individu terhadap situasi yang dihadapi dalam lingkungan sosial atau organisasi. Kedua pandangan ini menekankan peran budaya sebagai elemen yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dan bekerja dalam organisasi, serta bagaimana budaya membentuk pemahaman bersama yang mendasari tindakan mereka.

Motivasi Kerja

Menurut (Christian & Ekawati, 2022), motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. Motivasi ini berperan penting dalam mengarahkan usaha individu untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Sementara itu, menurut (Hidayat, 2019), motivasi dipandang sebagai aktivitas perilaku yang dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh individu. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa motivasi adalah pendorong utama dalam upaya mencapai tujuan, baik itu dalam konteks pekerjaan maupun pemenuhan kebutuhan pribadi. Keduanya menekankan bahwa motivasi berkaitan erat dengan dorongan internal yang mendorong individu untuk berperilaku atau bertindak dengan tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitaif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang yang berjumlah 125 populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan rumus slovin, yaitu berjumlah 96. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 22 melakukan pengujian statistic dalam uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, determinasi, korelasi, regresi serta uji t dan uji F.

HASILPENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki r tabel lebih besar dari 0,202.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS terlihat bahwa variabel yang terdiri dari kepuasan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan (Ghozali, 2017:48).

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.201, yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa data berasal dari distribusi normal. Dengan kata lain, data penelitian ini dapat dikatakan memiliki sebaran normal secara multivariat, yang artinya data tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini digunakan untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan distribusi teoretis tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Ketika nilai p (signifikansi) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0.05), maka kita tidak memiliki alasan untuk meragukan asumsi normalitas, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam banyak analisis statistik multivariat, seperti regresi, analisis faktor, atau uji multivariat lainnya.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah data SPSS terlihat bahwa nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 dan nilai Varian Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik maka variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,808	0,196	
	Budaya Organisasi	0,148	0,069	0,159
	Motivasi Kerja	0,639	0,064	0,747

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 26, 2024

Berikut adalah Persamaan regresi linier berganda Y = 0,808 + 0,148 X1 + 0,639 X2, berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

Nilai Konstanta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 0,808 mengindikasikan adanya peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,808 unit jika variabel budaya organisasi dan motivasi kerja tetap atau tidak berubah. Dalam analisis regresi, nilai konstan biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang diprediksi ketika semua variabel independen (dalam hal ini budaya organisasi dan motivasi kerja) tidak berpengaruh atau berada pada nilai nol. Oleh karena itu, meskipun tidak ada perubahan pada budaya organisasi dan motivasi kerja, nilai konstan ini menggambarkan adanya faktor lain yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Teori yang berkaitan dengan temuan ini adalah teori motivasi kerja dan teori budaya organisasi. Menurut Robbins dalam (Andi, et al., 2019) menyatakan, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung interaksi antar karyawan, serta meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Ketika budaya organisasi mendukung nilai-nilai yang baik dan sesuai dengan tujuan pribadi karyawan,

ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, menurut Herzberg dalam teori dua faktor, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan akan mendorong individu untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Tasya, et al., 2023).

Dengan demikian, hasil penelitian ini mencerminkan pentingnya peran budaya organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang mendukung karyawan dan motivasi yang tinggi akan menciptakan kondisi yang lebih baik untuk karyawan agar merasa puas dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini sebagai bagian dari strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,148, yang berarti jika budaya organisasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,148 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang lebih baik dan lebih mendukung dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti komunikasi yang terbuka, nilai-nilai bersama, serta rasa saling menghargai di dalam organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Schein dalam (Tasya, et al., 2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik-praktik yang diterima secara kolektif dalam suatu organisasi dan mempengaruhi cara karyawan berinteraksi serta menyelesaikan pekerjaan. Ketika budaya organisasi mendukung nilai-nilai yang positif, seperti kolaborasi, pengakuan terhadap prestasi, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, teori motivasi Herzberg (1959) juga relevan, yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator, seperti lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan (Tasya, et al., 2023).

Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,639, yang berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,639 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Ketika motivasi karyawan tinggi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan meraih pencapaian, baik dalam aspek pribadi maupun profesional. Peningkatan motivasi ini bisa berasal dari faktor-faktor seperti pengakuan atas pencapaian, peluang pengembangan diri, dan pemberian tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Teori yang berkaitan dengan temuan ini adalah teori motivasi dari Herzberg (1959), yang membedakan faktor-faktor pemuas (hygiene factors) dan motivator (Shavira & Febrian, 2023). Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi dan dihargai atas kinerjanya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, menurut teori McClelland (1961), motivasi yang berhubungan dengan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena

karyawan yang termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional mereka cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Uji Hipotesis Parsial Pertama

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 9,452 lebih besar daripada t tabel 1,98, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan kata lain, variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di CV. Eagle Machinery Indonesia. Artinya, perubahan dalam budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Schein dalam (Tasya, et al., 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara karyawan berinteraksi, bekerja, dan merasakan lingkungan tempat mereka bekerja. Budaya organisasi yang kuat, dengan nilai-nilai yang positif dan mendukung, dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan pengaruh budaya organisasi yang signifikan, perusahaan perlu memastikan bahwa budaya yang dibangun mendukung karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka, sehingga mereka merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Uji Hipotesis Parsial Kedua

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai t hitung sebesar 16,439 yang lebih besar dari t tabel 1,98, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di CV. Eagle Machinery Indonesia. Artinya, jika tingkat motivasi kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.

Teori yang relevan dengan temuan ini adalah teori motivasi dari Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui pengakuan atas kinerja mereka maupun adanya kesempatan untuk berkembang, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, teori McClelland (1961) tentang kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan juga dapat menjelaskan bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja (Andi, et al., 2019). Karyawan yang termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka akan lebih terlibat dan merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dalam analisis regresi, nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel (142,488 > 3,10) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, kedua faktor tersebut, ketika dihadapkan secara bersamaan, memiliki dampak yang nyata terhadap bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan semangat, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penolakan terhadap Ho berarti bahwa tidak ada

pengaruh yang signifikan dalam kaitannya dengan kedua variabel tersebut, yang dalam hal ini berarti kebudayaan organisasi dan motivasi kerja tidak dapat dipandang terpisah, tetapi harus dilihat sebagai faktor yang saling berhubungan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini memberikan wawasan penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk terus memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi karyawan guna menciptakan tempat kerja yang lebih produktif dan memuaskan (Andi, et al., 2019).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,749 mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 74,9% terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa sebagian besar variasi atau perubahan dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut. Artinya, faktor budaya organisasi yang kuat dan tingkat motivasi kerja yang tinggi berperan besar dalam memengaruhi bagaimana karyawan merasa terhadap pekerjaan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi mereka untuk lebih puas dengan apa yang mereka lakukan.

Namun, nilai sisa sebesar 25,1% menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang tidak dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. Faktor-faktor ini bisa berupa aspek eksternal lain seperti kompensasi, kebijakan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal, dan lain sebagainya. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar, perlu dipertimbangkan pula variabel lain yang mungkin turut memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Eagle Machinery Indonesia. Budaya organisasi yang baik, seperti adanya komunikasi yang terbuka, nilai-nilai yang jelas, dan dukungan dari pimpinan, terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang sehat dan mendukung sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Eagle Machinery Indonesia. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Secara simultan, baik budaya organisasi maupun motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Perusahaan perlu memperkuat kedua aspek ini untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

DAFTARPUSTAKA

Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(4), 663-674.

Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt.

Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, 4(1), 59-70.

Cahyaningrum, E. I., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sleman. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(4), 1107-1121.

Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(4), 1062-1069.

Fanani, A. D. A., Martaleni, M., & Astuti, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Economics And Business Management Journal (EBMJ), 2(01), 118-129.

Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. Jurnal Mitra Manajemen, 5(4), 277-289.

Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. TheJournalish: Social and Government, 3(1), 55-74.

Hidayat, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Ilmiah Ekbank, 2(1).

Moeljahwati, E., Suharto, A. S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. Manajemen & Bisnis Jurnal, 6(2), 14-25.

Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. Jurnal bisnis dan pembangunan, 10(1), 62-72.

Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(4), 1010-1022.

Tasya, A. A., Alvionita, A., & Suben, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Abankirenk Yogyakarta. Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 1(2), 70-78.