



DOI: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

The Influence of Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable (Human Resource Management Literature Review)

FoEh, John E.H.J.¹, Jhonni Sinaga²

¹Bhayangkara University, Jakarta Raya, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id.

²Bhayangkara University, Jakarta Raya

Corresponding Author: john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: Previous studies are very important in scientific writing. Previous or related studies play a role in strengthening the hypothesis and explaining the correlation or influence between variables. This article examines the impact of motivation, organizational culture, and work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, based on a survey of human resource management literature. This article intends to propose a hypothesis regarding the influence between variables for further research. The findings of this study show that: 1) motivation substantially positively influences job satisfaction; 2) organizational culture has a substantial positive influence on job satisfaction; 3) the work environment substantially positively influences job satisfaction; 4) motivation substantially positively influences employee performance; 5) organizational culture has a substantial positive influence on employee performance; 6) the work environment substantially positively influences employee performance; and 7) job satisfaction has a substantial positive effect on employee performance.

Keyword: Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Culture And Work Environment.

INTRODUCTION

In fact, each human being has a life goal aimed at achieving individual success, as well as having a positive impact on the people around him. The influence of internal or external elements is very determining in influencing individual behavior in the workplace. As explained by (Mangkuprawira, Safri and Vitalaya, 2007), performance is defined as the result of work by individuals or groups within a company, based on formulated authority or responsibilities, with the aim of legally obtaining the organization's vision and mission and referring to the principles formulated by the company. moral and ethical standards. Two factors have an impact on employee performance, in particular:

1. Intrinsic factors: educational attainment, knowledge base, skill proficiency, motivational disposition-satisfaction with performance, and level of work experience.

2. Extrinsic factors include: family context, sociocultural context, economic context, educational context, and work context, including organizational culture and technology.

As stated by (Sutrisno, 2016), motivation is a determining factor that encourages individuals to carry out an action or activity. As a result, motivation is often considered a catalyst for individual behavior. All workers want motivation to increase their enthusiasm in carrying out their work responsibilities. (Luthans, 2006) emphasizes that motivation is a process; a person performs actions as a reaction to physical or psychological deficiencies, or alternatively, as a drive to achieve certain goals. Without this motivation, individuals tend to incur large costs, which are contrary to organizational goals.

The next aspect, especially organizational culture. The same thing was stated by (Robbins and Judge, 2009), organizational culture is a value system that is adhered to and implemented by members of the organization. This causes the organization to have unique characteristics compared to other organizations. (Brown, 2010) believes that organizational culture includes all the beliefs, values and lifestyles that may be acquired to navigate existence in an organization. Organizational culture is usually formed and enforced by members of the organization.

As stated by (Sutrisno, 2016), motivation is a determining factor that encourages individuals to carry out an action or activity. As a result, motivation is often considered a catalyst for individual behavior. All workers want motivation to increase their enthusiasm in carrying out their work responsibilities. (Luthans, 2006) emphasizes that motivation is a process; a person performs actions as a reaction to physical or psychological deficiencies, or alternatively, as a drive to achieve certain goals. Without this motivation, individuals tend to incur large costs, which are contrary to organizational goals.

The next aspect, especially organizational culture. As stated by (Robbins and Judge, 2009), organizational culture is a value system that is adhered to and implemented by members of the organization. This causes the organization to have unique characteristics compared to other organizations. (Brown, 2010) believes that organizational culture includes all the beliefs, values and lifestyles that may be acquired to navigate existence in an organization. Organizational culture is usually formed and enforced by members of the organization.

The work environment is another aspect that may influence performance. The work environment has a crucial role in determining the success of a company. Performance and implementation of responsibilities by employees is affected by various circumstances, so some individuals show strong motivation, while others show lower enthusiasm in carrying out their duties. (Sunyoto, 2012) said that the work environment has a very crucial influence on employee performance. Fostering a favorable work environment or building an environment that motivates employees will influence their effectiveness at work.

Many scientific publications examine the relationship between motivation, organizational culture, work environment, and job satisfaction on employee performance. (Arif Burhan, Ari Pradhanawati and Reni Shinta Dewi, 2013) explained that organizational culture through job satisfaction has a good and substantial impact on employee performance. (Anton Sujarwo and Wahjono, 2017) said that motivation has a significant and positive effect on performance, including job happiness. Motivation and performance, mediated by job satisfaction, provide a beneficial and substantial impact. (Tiswanti Ayunasrah, Ratnawati, Rahma Diana and Ansari, 2021) explains that the work environment has a substantial positive influence on job satisfaction.

This study examines motivation, organizational culture, and work environment which can have an influence on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable (review of literature in human resource management).

Formulation of the Problem

Referring to the explanation above, the researcher formulated the problem:

1. Does motivation substantially positively influence job satisfaction?
2. Does organizational culture substantially positively influence job satisfaction?
3. Does the work environment substantially positively influence job satisfaction?
4. Does motivation substantially positively influence employee performance?
5. Does organizational culture substantially positively influence employee performance?
6. Does the work environment substantially positively influence employee performance?
7. Does job satisfaction have a substantial positive effect on employee performance?

METHOD

Metodologi penyusunan artikel ilmiah ini menggunakan metodologis kualitatif dan berdasarkan kajian pustaka. Metodologi ini memerlukan pengujian teori dan keterkaitan atau pengaruh antarvariabel yang diidentifikasi dalam jurnal daring dan luring. Dalam penelitian kualitatif, tinjauan literatur kerap dipakai dengan mempertimbangkan asumsi metodologis yang relevan. Penelitian kualitatif terutama dicirikan oleh pendekatan eksploratifnya, sesuai dikemukakan oleh (Ali & Limakrisna, 2013). Dalam penelitian kualitatif, tujuan utama adalah untuk menjelajahi dan memahami peristiwa yang sedang diteliti secara perinci, menyeluruh, dan dalam konteks yang spesifik.

Job Satisfaction (Y1)

Job satisfaction shows the sentiments that employees experience regarding their work. This can be seen from the good attitude shown by employees towards their responsibilities and the atmosphere of the workplace. Dissatisfied employees will show an unpleasant attitude towards work in many ways. It is important for organizations to identify employee job dissatisfaction.

Job satisfaction is obtained through employees' perspective or perspective regarding whether or not their work fulfills their emotional needs. As stated by (Hani Handoko, 1997), job satisfaction is related to the pleasant or unpleasant emotional state that workers feel in connection with their work. Job satisfaction shows an individual's emotional response to their work tasks, which is realized in the positive attitude shown by employees towards their duties and the surrounding work environment. Based on the view of (Robbins, 2003), job satisfaction is related to the individual's overall attitude towards his work tasks. Individuals with high job satisfaction usually have a good attitude towards their work responsibilities or duties, while individuals who feel dissatisfied tend to show a negative attitude.

Job satisfaction shows the emotional state, which may be positive or negative, that employees experience regarding their work, and there are various indicators to measure it. According to (Widodo, 2015) identified many markers of job satisfaction, namely:

1. Wages or compensation refers to the compensation a person receives for their work performance, which is evaluated based on perceived adequacy and fairness.
2. Work, especially the content of one's duties, has characteristics that can provide satisfaction.
3. Colleagues, especially individuals who are consistently involved in professional activities.
4. A superior is an individual who consistently issues directions or instructions in carrying out tasks.
5. Promotion, namely the opportunity for someone to advance through promotion.
6. Work environment, especially physical and psychological conditions.

Kinerja Karyawan (Y2)

Kinerja berakar dari istilah kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya. Kinerja ialah hasil kerja secara mutu ataupun jumlah yang dilaksanakan individu tertentu selama melaksanakan kegiatannya sesuai tugas yang dia peroleh (Mangkunegara, 2001). (Rivai dan Basri, 2005) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan oleh perorangan ataupun kelompok, berdasar pada kewenangan ataupun pertanggungjawaban yang ditetapkan, yang bermaksud guna memperoleh visi misi organisasi secara sah dan etis.

Kinerja ialah pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Atas dasar itulah, dimensi kualitas, kuantitas waktu kerja, dan kolaborasi merupakan hasil kerja (Edy Sutrisno, 2010). Kinerja berkurang jika melebihi batas waktu yang ditentukan atau tetap tidak selesai. Kinerja diasumsikan tinggi bila suatu tujuan pekerjaan terselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan, seperti yang dikemukakan oleh (Nawawi, 2006).

(Mathis dan Jackson, 2002) mengidentifikasi berbagai faktor untuk menilai efektivitas karyawan, khususnya:

1. Menilai kuantitas pekerjaan dengan membandingkan beban kerja yang diharapkan dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas pekerjaan mengacu pada standar yang mengutamakan kualitas keluaran dibandingkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Pemanfaatan waktu mengacu pada penggunaan periode kerja sesuai dengan kebijakan bisnis.
4. Bila kehadiran karyawan berada di bawah norma kerja yang telah dirumuskan, berarti kemampuannya untuk memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan akan terganggu.
5. Kolaborasi yaitu evaluasi berdasarkan partisipasi tenaga kerja dalam memperoleh tujuan yang telah dirumuskan, bakal berdampak pada keberhasilan departemen yang dipantau.

Motivasi (X1)

Motivasi ialah dorongan internal atau eksternal individu yang menumbuhkan keuletan dan antusias dalam menjalankan suatu tugas (Purnamie Titisari, 2014). Motivasi menurut (H. B Siswanto, 2005) ialah aspek keadaan mental dan sikap manusia yang menghasilkan energi untuk merangsang aktivitas dan mengarahkan perilaku ke arah pemenuhan kebutuhan yang menghasilkan kepuasan atau meminimalkan ketidakseimbangan.

Motivasi ialah keadaan psikologis dan disposisi mental yang menghasilkan energi, merangsang tindakan, dan memandu perilaku menuju pemenuhan persyaratan yang menghasilkan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan ini muncul dari berbagai hubungan yang ada (Siswanto, 2005). (Winardi, 2011) juga menjelaskan bahwasanya motivasi merupakan prediktor penting kesuksesan individu. (Rivai, 2010) menyampaikan, indikasi motivasi meliputi:

1. Gaji yang adil dan berdaya saing, secara khusus kompensasi moneter yang diperoleh karyawan, merupakan konsekuensi dari peran dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Pegawai mendapat kepuasan dari prestasi kerja yang unggul dibandingkan rekan sejawatnya dan mendapat kebanggaan karena mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasinya.
3. Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor dan keadaan yang dialami individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Insentif sengaja diberikan kepada pekerja guna mendorong mereka supaya meningkatkan semangatnya dalam memperoleh tujuan.
5. Dalam aspek ini, keamanan kerja merupakan komponen yang menanamkan rasa perlindungan dan kepedulian pada karyawan di tempat kerja.

Budaya Organisasi (X2)

Setiap organisasi memiliki budaya yang menjadi ciri khasnya. Pembentukan budaya tersebut didasarkan pada karakteristik individu dan kebutuhan mereka saat berinteraksi dalam struktur formal dan informal. Budaya acap kali terlihat sebagai sesuatu yang konstruktif dalam implementasinya, meskipun pada beberapa kesempatan dapat menjadi merusak.

Budaya organisasi terdiri atas serangkaian asumsi mendasar yang diadopsi oleh sekelompok individu secara kolektif setelah mengakui dan menerima asumsi-asumsi ini sebagai solusi efektif terhadap tantangan yang terkait dengan adaptasi eksternal dan kohesi internal. Akibatnya, penting untuk menginstruksikan anggota baru tentang pola asumsi mendasar ini sebagai metode yang tepat untuk memahami, merenungkan, dan mengartikulasikan emosi mereka mengenai isu-isu organisasi. (Sobirin, 2007).

Budaya organisasi menunjukkan kumpulan perilaku, emosi, dan konstruksi psikologis yang tertanam dalam dan dianut secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah praktik abadi yang dikaitkan atau diaplikasikan ke dalam rutinitas keseharian dan aktivitas kerja. Budaya ini berfungsi sebagai katalis guna mengoptimalkan mutu kerja pegawai dan supervisor dalam perusahaan (Fahmi, 2010).

Sebagaimana penjelasan (Soedjono, 2005) indikator budaya organisasi meliputi hal-hal berikut:

1. Organisasi harus memiliki pola pikir inovatif dan keberanian untuk menerima risiko.
2. Perhatian terhadap detail memerlukan observasi, analisis, dan pertimbangan menyeluruh terhadap elemen-elemen di sekitar dalam suatu organisasi.
3. Fokus pada hasil, secara khusus berfokus pada hasil.
4. Berpusat pada manusia, artinya sangat penting untuk menilai dampak hasil terhadap personel.
5. Kolaborasi, yaitu kemampuan untuk berfungsi secara efektif dalam sebuah tim, juga penting.

Lingkungan Kerja (X3)

Manajemen harus mengutamakan lingkungan kerja di dalam organisasi karena pengaruhnya yang besar terhadap karyawan. Lingkungan kerja bisa berdampak penting bagi kinerja pegawai, sebab suasana positif menumbuhkan kenyamanan dan rasa memiliki dalam organisasi. Meski tampak sepele, lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap efektivitas ataupun efisiensi pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan keadaan yang dihadapi oleh seseorang dalam pekerjaannya, termasuk lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok (Mangkunegara, 2017). (Wursanto, 2009) memperjelas bila unsur fisik dan psikologis yang mampu memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Keadaan lingkungan kerja yang optimal dianggap memuaskan ketika karyawan dapat melakukan tugas secara efektif dalam lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman.

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Sedarmayanti, 2009) meliputi:

1. Adanya pencahayaan yang cukup bakal menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Suhu udara ruangan, baik terlalu tinggi maupun rendah, akan memengaruhi kenyamanan kerja.
3. Kebisingan, khususnya faktor yang bisa mengganggu fokus dan prestasi kerja karyawan. Sensitivitas karyawan terhadap kebisingan mempengaruhi kapasitas mereka untuk melakukan tanggung jawabnya.
4. Pemilihan warna, khususnya warna ruang kerja, dapat mempengaruhi suasana dan produktivitas pekerja.

5. Ruang gerak yang dibutuhkan, yaitu dengan memberikan ruang gerak yang layak, para pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan efisien tanpa merasa terbatas atau terganggu oleh keberadaan pegawai lain di sekitarnya.
6. Kemampuan kerja, yaitu keadaan ketika seseorang mengalami rasa aman dan tenteram dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.
7. Koneksi karyawan yang positif, ditandai dengan persahabatan dan kolaborasi, meningkatkan efisiensi dan koordinasi proses kerja.

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Makun & FoEh (2024)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karier (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”	Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara substansial memengaruhi terhadap kepuasan kerja
2	Ahmad (2023)	“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”	Budaya organisasi, motivasi ataupun lingkungan kerja secara positif substansial berdampak pada kinerja pegawai
3	Fachreza (2018)	“Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara positif substansial berdampak pada kinerja pekerja
4	Rizal (2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”	Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara substansial berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Aceh Tamiang
5	Dewi (2013)	“Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara positif substansial berdampak pada kinerja pekerja.
6	Milafatul (2019)	“Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi PT. INKA multi Solusi Madiun”	Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara positif substansial berdampak pada kinerja karyawan
7	Bayu (2017)	“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance”	Motivasi dan lingkungan kerja secara positif substansial berimbas pada kepuasan dan kinerja karyawan
8	Riska (2017)	“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional VI Cabang SIDRAP”	Motivasi kerja secara substansial berdampak pada produktivitas kerja
9	Burhan (2013)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang”	budaya organisasi, komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai dengan diperantari oleh kepuasan kerja pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang
10	Rahman (2019)	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang”	Motivasi kerja dan kompensasi secara substansial berdampak pada kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pemalang

11	Steven (2016)	“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave”	Budaya organisasi secara substansial memengaruhi komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja
12	Ronna (2017)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado”	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara positif substansial berdampak pada kepuasan kerja pegawai
13	Adveni (2018)	“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang”	Lingkungan kerja secara positif substansial berdampak pada kepuasan kerja
14	Muis (2018)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan”	Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara substansial berdampak pada kinerja pegawai
15	Yuli (2018)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso”	Lingkungan kerja, etos kerja ataupun disiplin kerja secara positif substansial berdampak pada kinerja
16	Apfia (2017)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada, Surabaya”	Lingkungan kerja ataupun disiplin kerja secara positif substansial berdampak pada kinerja pekerja

RESULTS AND DISCUSSION

Artikel tinjauan pustaka ini membahas tentang penekanan manajemen SDM berdasar pada kajian teoretis dan penelitian terkait sebelumnya.

Motivasi (X1) Memengaruhi Kepuasan Kerja (Y1)

Motivasi memiliki dampak pada kepuasan kerja individu. Individu yang mengalami motivasi dalam pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat mendorong individu untuk terlibat dengan sungguh-sungguh, mencapai tujuan, dan menerima pengakuan atas pencapaian mereka. Semua ini meningkatkan kebahagiaan kerja dan kualitas pengalaman kerja seseorang.

Tinjauan sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Anton Sujarwo dan Wahjono, 2017) secara jelas memperjelas bila motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. (Mardiono, 2014) pun menyampaikan, motivasi secara substansial memengaruhi kepuasan kerja. Berdasar pada pemaparan (Oluseye, 2014), motivasi memberikan dampak positif substansial bagi kepuasan kerja. Arif Rahman Hakim dan Muhdi (2019) menegaskan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 48,5% terhadap kepuasan kerja guru SMK swasta di wilayah timur Kabupaten Pematang.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Budaya perusahaan yang menumbuhkan tempat kerja yang bahagia dan suportif akan meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong kontribusi optimal. Budaya organisasi yang disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas personel. Seseorang bisa dengan rela menuruti dan menunaikan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan. Sesuai penelitian ilmiah (Set Xaverius, 2016), budaya organisasi secara positif substansial memengaruhi kepuasan kerja. (Emami, 2012) mempertegas korelasi yang baik dan kuat antara budaya organisasi dan kebahagiaan kerja.

Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh pada Kepuasan Kerja (Y1)

Tempat kerja yang kondusif dan memberi semangat biasanya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Membangun lingkungan kerja yang sehat bakal mengoptimalkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Temuan studi (Wuwungan, 2017) memperjelas bahwasanya faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh positif substansial bagi karakteristik kepuasan kerja. (Atambo, 2013) turut menegaskan bila variabel lingkungan kerja secara positif substansial memengaruhi kepuasan kinerja. (Aoliso, 2018) menyoroti pengaruh positif dan substansial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen Cabang Kupang.

Motivasi (X1) Berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y2)

Motivasi yang efektif, termasuk pemenuhan keinginan untuk berprestasi, kekuasaan, dan koneksi, dapat menginspirasi karyawan untuk terlibat dengan komitmen dan semangat yang sebanding dengan kemampuan mereka. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya motivasi yang efektif secara substansial bisa mengoptimalkan kinerja pegawai. Mereka akan menunjukkan semangat kerja yang kuat, menunjukkan ketekunan dalam kehadiran di kantor, dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan persyaratan tambahan.

Ahmad, 2023 memaparkan, variabel motivasi secara positif substansial memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Keuangan Provinsi Gorontalo. Ihwal ini dikuatkan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020), motivasi kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja karyawan. Charli (2020) menjelaskan dalam studinya bila terdapat korelasi substansial antara motivasi dan kinerja.

Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y2)

Budaya organisasi secara substansial memengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai, konvensi, keyakinan, serta perilaku yang dianut ataupun diterapkan oleh seluruh bagian dari organisasi. Budaya organisasi yang mengedepankan kolaborasi, kreativitas, kepemimpinan efektif, dan kritik konstruktif cenderung meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai.

Fachreza (2018) menegaskan bila budaya organisasi secara positif substansial berdampak pada kinerja. Hanny & Adiputra (2020) pun menyampaikan, budaya organisasi secara positif substansial memengaruhi kinerja pegawai. Melalui temuan studinya, (Gultom, 2014) mendapati bila budaya organisasi secara positif substansial memengaruhi kinerja pegawai. Ihwal ini kian ditunjang oleh (Muhammad, 2018) yang memperjelas bila budaya organisasi secara positif substansial memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y2)

Lingkungan kerja yang optimal, termasuk dimensi fisik, sosial, ataupun psikologis, bisa memfasilitasi dukungan dan motivasi bagi karyawan untuk mencapai hasil pekerjaan yang menyenangkan. Atas dasar itulah, sudah seharusnya organisasi menumbuhkan lingkungan kerja yang memprioritaskan kesejahteraan dan kebutuhan pegawai untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Sesuai penjelasan Ferawati (2017), lingkungan kerja secara positif memengaruhi kinerja. Sofyan (2013) pun menegaskan bahwasanya lingkungan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja pegawai. Yantika (2018) turut menegaskan bila lingkungan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja personel Pemkab Bondowoso.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

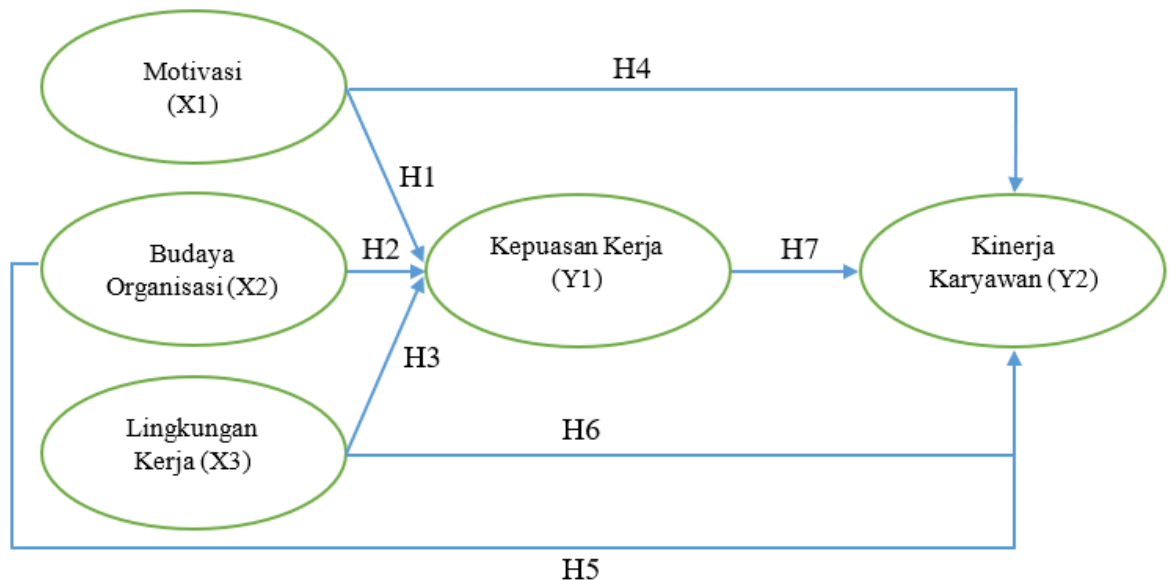
Kebahagiaan kerja memberikan pengaruhnya pada produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan partisipasi pegawai dalam organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan

biasanya menunjukkan peningkatan kinerja, berkurangnya ketidakhadiran, dan masa kerja yang lebih lama dalam organisasi.

(Dewi, 2009) menegaskan kepuasan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja pegawai. (Parera, 2014) menegaskan bahwasanya kepausan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja. Ihwal ini dikuatkan oleh (Almigo, 2004), kepuasan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja pegawai.

Conceptual Framework

Berasal dari rumusan masalah, analisis teoritis, penelitian sebelumnya yang relevan, dan pemeriksaan interaksi variabel, kerangka konseptual untuk artikel ini ditetapkan berikut.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Berdasar pada kerangka konseptual yang tergambar di atas, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memengaruhi secara langsung ataupun taklangsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Selain variabel motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, terdapat beberapa faktor lainnya yang turut memengaruhinya, antara lain

1. X4 : disiplin kerja (Afianto, 2017)
2. X5 : kompensasi (Azhar, 2020)
3. X6 : pengembangan karier (Bahri, 2017)

CONCLUSION

Simpulan

Menurut kerangka teori, literatur, dan wacana, korelasi antarvariabel tersebut:

1. Motivasi (X1) secara positif substansial memengaruhi kepuasan kerja (Y1).
2. Budaya organisasi (X2) secara positif substansial memengaruhi kepuasan kerja (Y1).
3. Lingkungan kerja (X3) secara positif substansial memengaruhi kepuasan kerja (Y1).
4. Motivasi (X1) secara positif substansial memengaruhi kinerja (Y2).
5. Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2).
6. Lingkungan kerja (X3) secara positif substansial memengaruhi kinerja karyawan (Y2).

7. Kepuasan kerja (Y1) secara positif substansial memengaruhi kinerja karyawan (Y2).

Saran

Artikel ini menyarankan bahwasanya banyak faktor tambahan yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja di berbagai jenis dan tingkat organisasi, yang memperlihatkan bila penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk menyelidiki aspek-aspek tambahan yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja di luar yang dibahas dalam artikel ini, termasuk disiplin kerja, gaji, ataupun pertumbuhan karier.

REFERENSI

- Ahmad Ali, D. R., & Usman Rasid, A. (2023). Budaya Organisasi, P., Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. JEMAI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (Vol. 2, Issue 2). <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/jemai>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi). Deepublish: Yogyakarta
- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang. Vol 1 No 1, pp. 50-60
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG KUPANG. Jurnal Bisnis & Manajemen, 3(1).
- Atambo, W. N. (2013). The effect of perceived work conditions on job satisfaction: A survey of the ministry of education field officers, Kenya. Global business and economics research journal, 2(5), 25-41
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Jurnal JUIIM, 2022–2023. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Brown, T. A. 2010. Gene cloning and DNA analysis. Blackwell Publishing, Oxford. Corporate Culture, San Fransisco: Josey-Bass Publishers.
- Burhan, A., Pradhanawati, A., Reni, &, & Dewi, S. (2013). DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-9 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/SETIA KARIB ABADI SEMARANG>.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(1).
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Emami, Raheleh, Ebrahim Moradi, Durrishah Idrus and Dhaifallah Obaid Almutairi. (2012). Investigating the Relationship between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in it SMEs. International Journal of Innovative Ideas (IJII). Vol. 12(1), April 2012, pp. 8-23
- Fahmi. I. (2010) Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasinya. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Vol. 5, Issue 1). <http://www.academia.edu/3841948>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 14(2), 176-184.
- Handoko, T. H. (1997), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua., Yogyakarta: BPFE

- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(1).
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Makun, Irmigardis dan John EHJ. FoEh, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 5/3, April-Mei 2024. pp. 183-192.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, P. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Safri dan Aida Vitalaya H. 2007. “Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia”. Ghalia Indonesia , Bogor.
- Mardiono, Dian. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2002). *Human Resouce Management 10th Edition*. Ohio: Southwestern College Publishing.
- Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oluseye, O. O. (2014). Effect of Motivation on Job Satisfaction of selected sales representatives. *Journal of educational and Social Research*
- Rahman Hakim, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2).
- Rivai, V., dan A.F.M. Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concept, Controversies, Applications*. In Development.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Siswanto, H. B, *Pengantar Manajemen*, Bumi Askara, Jakarta, 2005
- Siswanto, M. (2005). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sobirin, Akhmad. (2007). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Soedjono. (2005) *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Fakultas Ekonomi–Universitas Kristen Petra.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Sujarwo, A., & Jakarta Teknologi Cipta, A. (2017). INFOKAM Nomor I Th. XIII/MARET/2017 63 PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Od Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Titisari, Purnamie, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.