

Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture

Moch. Geri William

Universitas Negeri Surabaya

Jl. Ketintang, Surabaya, Jawa Timur, 60231

Email; moch.william16080574052@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Studi literatur ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian studi literatur dengan menelaah data sekunder berupa dua puluh tiga jurnal hasil penelitian terkait *work motivation* dan *job satisfaction* dari jurnal internasional bereputasi di dalam pusat data *Scopus*. Hasil telaah dari berbagai literatur ini dianalisis secara *meta-analysis* untuk mengidentifikasi pengaruh *work motivation* terhadap *job satisfaction* melalui *organizational culture*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi dan budaya organisasi berperan penting dalam mendukung pengaruh tersebut. Keberhasilan organisasi mana pun bergantung pada sumber daya manusia. Organisasi mungkin mengalami produktivitas rendah, pengurangan staf yang tinggi, dan ketidakstabilan karena kinerja karyawan yang tidak memuaskan ketika mereka tidak puas dan tidak bahagia. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan dan merekomendasikan agar karyawan lebih mengenal dan lebih termotivasi dalam hal motivasi intrinsik, hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan mereka.

Kata Kunci: *budaya organisasi; motivasi kerja; kepuasan kerja*

ABSTRACT

This literature study aims to determine the effect of work motivation on job satisfaction through organizational culture. This research is a literature study by examining secondary data in the form of twenty three journals related to work motivation and job satisfaction from reputable international journals in Scopus database. The results of this review from various literature are analyzed using meta-analysis technique to identify the effect of work motivation on job satisfaction through organizational learning. The results showed that the work motivation system has a positive effect on job satisfaction through organizational culture and organizational culture plays an important role in supporting this influence. The success of any organization depends on human resources. Organizations may experience low productivity, high staff reductions, and instability due to unsatisfactory employee performance when they are dissatisfied and unhappy. Therefore, this study concludes and recommends that employees become more acquainted with and more motivated in terms of intrinsic motivation, this in turn will increase their satisfaction.

Keywords: *organizational culture; work motivation; job satisfaction*

PENDAHULUAN

Eksistensi sumber daya manusia adalah satu hal yang terpenting bagi sebuah perusahaan, baik itu perusahaan yang baru merintis maupun perusahaan yang sudah memiliki nama besar. Sumber daya manusia di perusahaan dapat saling terkait dengan setiap segmen perusahaan, lalu setiap segmen tersebut terdapat peran yang sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup perusahaan. Kemajuan perusahaan akan dapat terwujud jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Jika perusahaan mempunyai aset berupa sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai kreativitas, dan inovasi maka tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan akan mudah dicapai (Jeffrey & Dinata, 2017).

- Di era revolusi industri 4.0, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang berharga di dalam organisasi atau perusahaan. Ketika organisasi atau perusahaan dapat membuat tantangan yang ada saat ini menjadi suatu hal yang baru dan unik, maka perusahaan tersebut bisa berubah menjadi produktif, inovatif, serta adaptif untuk setiap tantangan yang ada di setiap generasi. Ketika sudah masuk revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi agar terus berkembang dan mampu bersaing dalam persaingan industri yang ketat saat ini (Hendriyaldi, 2019). Satu hal yang penting dari organisasi atau perusahaan yang seharusnya dikembangkan adalah sumber daya manusia. Persaingan yang ada pada era revolusi 4.0 saat ini harus dihadapi dengan kreativitas, inovasi, dan kecepatan untuk membangun sumber daya manusia secara inovatif, cepat, dan unggul. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi maupun

perusahaan merupakan manifestasi dari sumber daya manusia dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu. Hal tersebut yang mendasari perusahaan terus melakukan kajian terhadap fenomena kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun tidak, sangat mempengaruhi tingkat produktivitas, efisiensi kerja, semangat tim, sampai dengan pelanggaran kerja. Kepuasan kerja berkonotasi dengan perasaan keseluruhan karyawan tentang orang-orang, penghargaan, prosedur, dan tingkat stabilitas emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja juga bisa dianggap sebagai keadaan psikologis yang didorong oleh kondisi kerja yang memuaskan dan tidak dapat diukur (Somvir, 2013). Oleh karena itu, posisi strategis dan fundamental dari kepuasan kerja sebagai penentu sikap karyawan terhadap pekerjaan menjadi kardinal dalam organisasi manapun. Ini juga dapat dilihat sebagai sejauh mana tanggapan terhadap harapan dan kebutuhan karyawan yang diukur dengan praktik global yang ideal.

- budaya organisasi sangat mempengaruhi motivasi kerja dan penerapannya (Arifin, 2015). Hasil budaya organisasi, kompensasi, serta kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan untuk memberi dorongan motivasi lebih kepada anggota di Jakarta Utara secara simultan dan parsial (Tannady & Sitorus, 2017). Namun sebenarnya ada faktor lain yang dapat mendorong kepuasan dalam bekerja, yaitu tingkat persaingan dan budaya organisasi (Korner et al., 2015). Selain itu, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, keadilan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan tata kelola

perusahaan yang baik mampu mendorong kepuasan kerja karyawan yang cukup signifikan (Widiatmika & Darma, 2018). Berdasarkan penjabaran tersebut, terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan budaya organisasi (Al-Musadieq et al., 2018).

- Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang tidak bisa diabaikan, dan terus dilakukan oleh perusahaan untuk dapat membentuk karakteristik karyawan yang berkualitas dengan memiliki kreativitas, inovasi, dan kecepatan kerja. Salah satu hal dibutuhkan oleh karyawan adalah motivasi. Motivasi memacu setiap karyawan agar bergerak melakukan hal yang positif. Karyawan cenderung tidak bekerja dengan lebih optimal jika tidak memiliki motivasi yang lebih yang dimiliki. Motivasi merupakan suatu alur yang menjabarkan arah, intensitas, dan keuletan setiap karyawan untuk memperoleh tujuannya (Kanfer, 2012). Penjabaran tersebut menjelaskan motivasi sebagai hal sangat penting dan dapat megerakkan seseorang untuk bergerak secara optimal demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Tidak hanya dari adanya motivasi, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai kualitas kepuasan kerja berbeda-beda, selaras dengan tujuan dan penilaian yang dianutnya (Kanfer, 2012). Ketika banyak aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan tujuan dan penilaian setiap karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang positif yang diperoleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari motivasi proses yang intinya yaitu adanya kekuatan motif dalam bentuk energi (Jeffrey & Dinata, 2017). Motivasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti ketika karyawan diberikan motivasi berupa penambahan nilai kompensasi yang selaras dengan kinerja karyawan di perusahaan, masa bakti, dan pengabdianya, maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Hal tersebut cenderung mampu meningkatkan produktivitas karyawan di dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilaku terkait pekerjaan, dan menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya (Latham & Pinder, 2005). Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu 1) karakteristik individu, seperti minat, nilai dan kebutuhan, 2) karakteristik pekerjaan, seperti ragam tugas dan tanggung jawab, dan 3) karakteristik organisasi, seperti kebijakan, prosedur dan bea cukai (Du Toit, 1990). Dengan adanya motivasi, pekerja diharapkan mampu mencapai target dan tujuan kerja yang dibebankan secara efektif dan sebaik-baiknya, serta mampu mempertahankan kinerja yang baik (Sohail, et al., 2014). Motivasi dapat memberi dorongan terhadap karyawan untuk lebih terpacu menyelesaikan pekerjaan lebih agar tercapainya tugas khusus dan tujuan yang telah diberikan. Keberhasilan atau kesuksesan

karyawan dalam menjalankan perintah kerja dapat memicu karyawan lainnya untuk perintah kerja sehingga memperoleh perintah kerja tambahan untuk karyawan sehingga komitmen karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat didefinisikan sebagai motor penggerak karyawan untuk melakukan suatu kegiatan demi kenyamanan dan kepuasan dalam aktivitas, yang selanjutnya mampu menjadi pemicu untuk melakukan segalanya dengan cara yang lebih baik untuk mencapai tujuan (Ashari et al., 2014). Motivasi kerja memiliki indikator-indikator yang dapat diukur, antara lain 1) kebutuhan akan kekuasaan, 2) kebutuhan untuk berprestasi, 3) Kebutuhan akan afiliasi (Robbinss, 2001).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tiap-tiap orang yang ketika bekerja merasa mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang selama ini dijalani. Intinya, kepuasan kerja adalah suatu hal yang sifatnya subjektif, tingkat kepuasan kerja yang didapat berbeda, berdasarkan nilai-nilai yang dianut masing-masing orang yang nilainya berbeda (Muliana et al., 2016). Kepuasan kerja merupakan sifat mendasar yang umum untuk pekerjaan karyawan yang digunakan sebagai acuan perbedaan imbalan atau gaji yang diterima dengan tingginya intensitas pekerjaan yang dijalankannya (Sarinadi, 2014). Dengan adanya kepuasan dalam bekerja, diharapkan muncul dampak-dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

(Muliana et al., 2016). Hal tersebut mampu mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara lebih cepat. Dampak-dampak yang mampu ditimbulkan oleh rasa puas karyawan dalam bekerja yang pertama tentu saja meningkatnya hasil kerja. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik dari karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan seperti meningkatnya produktivitas kerja Selain itu, rasa puas terhadap pekerjaan akan menimbulkan kepekaan sosial antar karyawan. Setelah selesai menjalankan tugas dari perusahaan, karyawan tidak segan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan yang membutuhkan bantuan. Selanjutnya yaitu menghindarkan perusahaan dari pengunduran diri karyawan karena burnout atau reaksi emosional akibat tekanan saat bekerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik yang secara tidak langsung akan berdampak positif terhadap kesehatan perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang disepakati dan dilaksanakan oleh anggota-anggota organisasi dalam suatu sistem organisasi (Jones, 2006). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang digunakan untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Secara tidak sebenarnya setiap individu di dalam

organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi kepada para anggotanya nilai-nilai yang boleh dilakukan dan nilai-nilai yang tidak boleh dilakukan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai kebersamaan dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh para anggota organisasi. Budaya positif yang kuat sangat berpengaruh terhadap perilaku dan keefektifan kinerja perusahaan. Terdapat fungsi dari budaya organisasi sehingga mampu menjadi bagian penting dari lingkungan perusahaan, diantaranya: 1) menentukan etika bekerja, 2) mendorong terciptanya pengembangan bisnis, 3) meningkatkan kreativitas dan inovasi, 4) meningkatkan produktivitas (Goyena & Fallis, 2019). Budaya perusahaan yang selalu memberikan reward atas pencapaian positif karyawan akan mendorong perilaku disiplin dan etos kerja yang berorientasi hasil. Selain itu, budaya organisasi yang baik menciptakan atmosfer check and balance yang sehat guna mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam atmosfer organisasi yang sehat ini, akan muncul kreativitas dan inovasi. Hal ini sangat diperlukan untuk pengembangan bisnis. Budaya organisasi memberi semangat lebih kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja tinggi. Ketika karyawan memiliki tanggung jawab yang harus

dijaga untuk organisasi, dengan sendirinya akan menumbuhkan sikap positif untuk menjaga etika dan nama baik organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur berpendekatan narrative literature review, yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan. Penelitian kualitatif ini menggunakan sumber data sekunder berupa dua puluh tiga artikel hasil penelitian yang diterbitkan oleh jurnal internasional bereputasi di dalam pusat data Scopus. Pusat data Scopus adalah salah satu pusat data literatur ilmiah yang dimiliki oleh penerbit terkemuka dunia, Elsevier.

Kriteria yang digunakan peneliti dalam memilih artikel hasil penelitian yang akan dianalisis yaitu 1) diterbitkan oleh jurnal terindeks Scopus, 2) jurnal memiliki rating pada Scimago Institutions Rankings (SIR) minimal 0.10 atau Sinta score minimal S4, dan 3) jurnal berada dalam bidang ekonomi, manajemen, dan atau bisnis.

Sumber data penelitian dianalisis secara meta-analysis, yaitu melakukan analisis terhadap sebuah analisis yang telah ada sebelumnya, yaitu analisis penelitian-penelitian terdahulu. Data yang dianalisis bukan berfokus pada

kesimpulan yang didapat dalam berbagai penelitian, melainkan berfokus pada data, seperti melakukan operasi pada variabel-variabel, besarnya ukuran pengaruh, dan ukuran sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dianalisis antara lain 1) kredibilitas jurnal dan kredibilitas peneliti, 2) jenis penelitian, 3) pendekatan penelitian, 4) metode penelitian kuantitatif, 5) sampel penelitian, 6) hasil penelitian yang diperoleh.

Kredibilitas jurnal diukur berdasarkan kriteria 1) terindeks dalam pusat data Scopus, 2) memiliki Scimago Journal Rating minimal 0.1, dan atau memiliki score Sinta minimal S4. Skor diukur dengan menggunakan skala Guttman, dengan memberikan skor 1 untuk memenuhi dan skor 0 jika tidak memenuhi kriteria. Jika skor rata-rata kredibilitas jurnal kurang dari 1.75, maka jurnal tidak kredibel. Kredibilitas peneliti diukur berdasarkan kriteria 1) status akademik atau keahlian, 2) linieritas dengan topik penelitian. Skor diukur dengan menggunakan skala Guttman, dengan memberikan skor 1 untuk memenuhi dan skor 0 jika tidak memenuhi kriteria. Jika skor rata-rata kredibilitas peneliti kurang dari 1.75, maka peneliti tidak kredibel (Seglen, 1997).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dua puluh tiga jurnal pada *database Scopus*, dua jurnal tidak

terindeks dalam yaitu *International Journal of Science and Research (IJSR)* dan *International Journal of Learning and Development*, sehingga kedua jurnal tersebut juga tidak memiliki SJR. Dua puluh satu jurnal yang lain terindeks dalam pusat data *Scopus* dan memiliki rating SJR lebih dari 0.10. Berdasarkan perhitungan menggunakan skala Guttman, diperoleh skor rata-rata sebesar 1.86. Berdasarkan analisis tersebut, jurnal tempat terbit artikel hasil penelitian yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini dianggap kredibel. Dengan diterbitkannya artikel penelitian pada jurnal-jurnal kredibel, artinya artikel penelitian sudah melalui proses review yang panjang oleh para editor jurnal. Proses submisi, review, revisi, sampai dengan mendapat status *accepted* dan diterbitkan merupakan proses panjang yang mampu mewakili kata "kredibel" bagi sebuah jurnal. Tabel 2 menunjukkan jenis penelitian yang digunakan untuk setiap publikasi jurnal yang menjadi sumber data. Secara umum terdapat empat tipe penelitian yaitu analisis, deskriptif, empiris, dan penelitian eksploratori (Sekaran, 2013). Dalam studi literatur ini hanya menggunakan dua jenis tipe penelitian yaitu analisis dan deskriptif.

Penelitian analisis digunakan untuk mencoba menjawab persoalan mengapa hal tertentu atau bagaimana hal tersebut dapat terjadi. Jenis penelitian ini biasanya berhubungan dengan sebab akibat. Penelitian deskriptif mencoba untuk menentukan, menggambarkan, atau mengidentifikasi hal tertentu. Penelitian deskriptif menggunakan deskripsi, klasifikasi, pengukuran dan perbandingan untuk menggambarkan suatu permasalahan. Metode penelitian empiris

yaitu metode penelitian yang menggunakan observasi studi lapangan, atau menggunakan data yang terkumpul melalui tanya jawab seperti kuisisioner. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa jenis metodologi penelitian yang terbanyak digunakan dari jurnal terpublikasi terkait motivasi kerja dan kepuasan kerja yaitu metodologi penelitian deskriptif sejumlah 14 jurnal, metodologi penelitian deskriptif sejumlah 7 penelitian, sedangkan metodologi penelitian analisis sejumlah 7.

Tabel 2. Jenis Penelitian dari Masing-Masing Publikasi

Tahun Publikasi	Jenis Analisis			Jumlah
	Analisis	Deskripsi	Empiris	
2010	0	0	1	1
2011	0	0	0	0
2012	1	0	0	1
2013	0	0	0	0
2014	2	1	0	3
2015	1	1	0	2
2016	2	1	0	3
2017	3	2	0	5
2018	5	2	0	7
2019	0	0	1	1
Total	14	7	2	23

Terdapat tiga jenis pendekatan penelitian yaitu pendekatan kualitatif, pendekatan kuantitatif dan pendekatan metodologi campuran (Punch, 2014). Tabel 3 menunjukkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk setiap jurnal terpublikasi dalam kurun waktu 2010 hingga 2019. Berdasarkan analisis, pendekatan penelitian yang terbanyak digunakan adalah pendekatan kuantitatif sejumlah 14 jurnal, kemudian pendekatan kualitatif sejumlah 7 jurnal dan terakhir

yaitu jurnal yang menggunakan pendekatan kombinasi (*mixed method*) sejumlah 2 jurnal.

Tabel 3. Pendekatan Penelitian Masing-Masing Publikasi

Tahun Publikasi	Jenis Penelitian			Jumlah
	Kualitatif	Kuantitatif	Campuran	
2010	0	0	0	1
2011	0	0	0	0
2012	0	1	0	1
2013	0	0	0	0
2014	1	2	0	3
2015	1	1	0	2
2016	1	2	0	3
2017	2	2	1	5
2018	2	4	1	7
2019	0	0	0	1
Total	7	14	2	23

Jenis Metodologi Kuantitatif

Tabel 4 menunjukkan jenis-jenis metodologi penelitian kuantitatif yang digunakan dalam 100 jurnal publikasi terpilih. Adapun dalam 100 jurnal zakat terdapat 25 jenis metodologi penelitian kuantitatif yang digunakan, yaitu metode *Multiple Regression Analysis* (4), *Partial Least Square* (1), *Partial Least Square Path Modeling* (3), *Structural Equation Modeling* (2).

Tabel 4. Jenis Metodologi Penelitian Kuantitatif

Metode Kuantitatif	Jumlah
Multiple Regression Analysis	4
Partial Least Square	1
Partial Least Square path Modeling	3
Structural Equation Modeling	6
Total	14

Temuan Penelitian

Pada era revolusi industri saat ini dengan semakin ketatnya persaingan, perusahaan berupaya melakukan inovasi dan mengatur strategi agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan. Salah satu yang menjadi fokus perusahaan yaitu peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki. Sangat penting bagi manajemen pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk menggunakan motivasi kerja dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja dan lebih meningkatkan kepuasan kerja, terutama pada pekerjaan yang sangat menuntut akan target kinerja yang tinggi. Sistem praktiknya dirancang untuk menghasilkan pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi dan fleksibilitas tinggi yang berdampak baik bagi karyawan dan kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Janicijevic (2018) yang dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis metode SEM dalam program AMOS. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru tidak signifikan. Sementara, motivasi kerja mempengaruhi pekerjaan guru secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Tentama & Pranungsari (2016) pada 30 guru di Sekolah Luar Biasa 1 Bantul Yogyakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Salah satu faktor komitmen karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang kuat juga dalam organisasi. Masalah motivasi dalam kehidupan individu dan di tempat kerja

adalah hal terpenting. Hal ini normal karena motivasi adalah variabel penting di tempat kerja dan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu di mana pun ia bekerja.

Koesmono (2015) juga melakukan penelitian tentang motivasi kerja pada perusahaan industri rokok di Madura. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh pekerja rokok linting di bagian produksi rokok industri di Madura dengan total 1.478 (seribu empat ratus tujuh puluh delapan) pekerja. Ada 170 (seratus tujuh puluh) responden untuk penelitian ini. Pemodelan (SEM) dioperasikan dengan menggunakan Analisis Momen Struktur (AMOS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para pekerja rokok linting di Madura. Hasil ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti motivasi kerja yang lebih baik membawa perubahan signifikan pada peningkatan kepuasan kerja para pekerja rokok linting di Madura. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Robbins (2001) bahwa pekerjaan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi dapat menunjukkan hasil positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Kedua, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Menurut Haryono (2015), motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Populasi penelitian diambil dari 1.996 fakultas dari semua universitas swasta di Provinsi Sumatera Selatan. Untuk menguji hipotesis digunakan metode kuantitatif *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan dengan *Lisrel 8.0*. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki efek positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi ingin memperlakukan karyawannya sebagai aset terpenting, ia harus memiliki pengetahuan tentang apa yang memotivasi orang untuk mencapai potensi penuh mereka (Macke & Genari, 2017). Temuan penelitian empiris ini juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Juga terbukti bahwa komitmen organisasi telah mengambil peran untuk memoderasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.

PENUTUP

Penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi memiliki peran penting bagi perusahaan dalam menjaga aset sumber daya manusia yang dimiliki. Mengingat karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan, maka sangat penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kinerja karyawan agar kinerja dan produktivitas meningkat. Studi literatur ini menemukan bahwa peran motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sangat dominan, motivasi kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Jika motivasi kerja diterapkan dengan baik serta memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhinya dan seimbang antara tujuan karyawan dan organisasi, maka karyawan akan mampu

berkontribusi untuk membangun perusahaan yang unggul dan berkembang sesuai dengan tujuan. Dengan adanya keterbatasan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, baik hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja maupun terhadap budaya organisasi serta peran budaya organisasi terhadap hubungan tersebut, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai hubungan-hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development, 37*(6), 452-469.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies, 8*(1), 38-45.
- Ashari, M., Prihantini, A. E., & Prabawani, B. (2014). The Effect Of Training and Work Motivation To Employee Performance PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic, 1*-10.
- Du Toit, M. A. (1990). *Motivering (Motivation)*. In J. Kroon (ed.) *Algemene bestuur (General management) (2nd ed.)*. Pretoria: HAUM.
- Goyena, R., & Fallis, A. (2019). Journal of Chemical Information and Modelling (JCHEM INF MODEL). *American Chemical Society, 53*(9), 1689-1699.

- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2), 167-187.
- Haryono, S. (2015). Effects of Organizational Culture and Work Motivation on Job Performance Among the Private Universities' Full-time Faculties in South Sumatera Province. *Faculty of Economics*, 5-8.
- Hendriyadi, H. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 240.
- Janicijevic, N., Nikcevic, G., & Vasic, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83-114.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301-7307.
- Jones, G. R. (2006). *Organizational Theory, Design, and Change*. Toronto: Pearson Prentice Hall.
- Kadek, N., Juniari, E., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNUD*, 823-840.
- Kanfer, R. (2012). *Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions*. Oxford, UK: Blackwell.
- Koesmono, H. T. (2015). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in Eas. *Educational Research International*, 3(8), 25-39.
- Korner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Goritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams Organization, structure and delivery of healthcare. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1-12.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Macke, J., & Genari, D. (2017). Systematic Literature Review on Sustainable Human Resource Management. *Journal of Cleaner Production*, 50-62.
- Muliana, Y., Makmur, & Aida, W. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PASAR Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 3(1).
- Olesegun, O. S. (2012). Influence of Motivation on Turnover of Library Personnel in Some Public

Universities in South West Nigeria.
Library Philosophy Practice, 1-14.

Patterson, M., & Wood, S. (2010).
Systematic Review of the Links
Between Human Resource and
Performance. *Health Technology
Assesment*, 337-358.

Punch, K. F. (2014). *Introduction to Social
Research: Quantitative and
Qualitative Approaches, Third
Edition*. California: Sage
Pubications Ltd.