

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PADANG DISTRIBUSINDO RAYA DC PADANG ARO

Indra Syafrin¹, Yerismal²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: nov 15, 2025
Revised: Des 10, 2025
Accepted: Des 15, 2025
Published: Des, 19, 2025

Kata kunci:

Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Pegawai dan
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan sampel sebanyak populasi yaitu 40 responden karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Metode pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan kuesioner dan observasi. Teknik sampel penelitian yang digunakan yaitu teknik Sampling Jenuh dengan menggunakan Structur Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 40 responden. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Indra Syafrin
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: indra_syafrin@upiyptk.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Faktor penting ini mencakup kreativitas karyawan, yang memengaruhi kelancaran operasi organisasi dan kesuksesannya secara keseluruhan. Namun, banyak organisasi menghadapi masalah kualitas SDM yang rendah. Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus memprioritaskan pengelolaan SDM secara menyeluruh dan strategis. Ini melibatkan integrasi dan penyelarasan upaya pengelolaan SDM dengan visi dan misi organisasi. Karyawan, sebagai aspek penting dalam mencapai tujuan

organisasi, harus fokus pada kinerja mereka untuk memastikan keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia dianggap bukan hanya sebagai faktor produksi tetapi juga sebagai aset berharga yang harus dikelola dan ditingkatkan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi bergantung pada kinerja karyawan yang unggul, yang dapat diraih melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten. Selain itu, penerapan manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Hal ini karena perusahaan membutuhkan kontribusi karyawan yang diperhatikan kebutuhannya dan menunjukkan kinerja yang memuaskan. Seiringan dengan itu, Sikin (2024) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan mengacu pada hasil kerja, perilaku, dan sifat yang relevan dengan pekerjaan dalam batasan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Ini berkaitan dengan hasil yang dicapai saat menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memerankan peran penting. Kinerja karyawan adalah seorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sesuai dengan aturan yang berlaku (Tarigan dan Viorentine, 2021). Kinerja karyawan sangat penting karena memungkinkan perusahaan untuk menilai kemampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan. Dengan mengevaluasi kinerja, perusahaan dapat mengukur sejauh mana karyawan memenuhi harapan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator keberhasilan mereka dalam lingkungan kerja.

Kinerja organisasi bergantung pada keselarasan nilai dan perspektif antara karyawan dan organisasi. Budaya organisasi yang positif meningkatkan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Budaya yang kuat mendorong perilaku konsisten, meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif mengarah pada kinerja yang buruk dan pencapaian tujuan yang tidak optimal. Diperlukan perhatian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi untuk dapat mengelola organisasi dengan baik (Alberta Dwi Setyorini, Santi, 2021). Nilai inti organisasi akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Seiringan dengan itu, Syifa (2021) budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi meliputi visi, organisasi, memiliki tujuan, dan keyakinan serta terdapat norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga menyangkut cara berpikir, kebiasaan yang sering diulang, dan sebuah simbol yang dijunjung bersama.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kantor memiliki tata ruang yang tidak memadai, menyebabkan kepadatan dan ketidaknyamanan. Meskipun hubungan antar karyawan baik, setelah jam 08.00 suasananya menjadi sepi, berdampak pada penurunan semangat dan kinerja. Karyawan cenderung mengalihkan pikiran dengan bermain gadget atau meninggalkan ruangan untuk bersosialisasi di divisi lain. Kemudian Kurangnya peralatan yang memadai, hambatan komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta salah paham dapat menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis dan tidak efisien. Selain itu, kurangnya profesionalisme dapat menurunkan kinerja tim secara keseluruhan. Keberhasilan kerja tidak hanya bergantung pada kualitas tenaga kerja, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dapat diupayakan dengan memberikan fasilitas yang memadai dan menunjang karyawan, penataan tata ruang yang baik, serta jauh dari polusi (Rosida & Swasti, 2022).

Kemudian kepuasan kerja juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Nabawi, (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja sangat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang puas biasanya memiliki pandangan positif dan antusias terhadap pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif dan malas. Faktor utama yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah adanya tantangan mental, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang kooperatif.

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup bukan hanya hasil suatu pekerjaan, tetapi juga proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia karena menjadi indikator pencapaian produktivitas tinggi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penilaian kinerja. Menurut Indra Syahputra (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan penampilan kerja melalui berbagai metode. Seiringan dengan itu Kurniawan (2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan (*desempenho funcionalismo*) dapat dinilai berdasarkan keterampilan teknis mereka dalam pekerjaan mereka. Ini biasanya memerlukan pelatihan dan pengalaman sebelum mereka mulai bekerja.

Berdasarkan Machmudah R. (2019) (dalam Kurniawan, 2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, diukur persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.
- d. Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya memengaruhi kinerja karyawan .
- e. Kemampuan bekerja sama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan standar perilaku yang diterima dan dibagikan oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini mengarahkan perilaku individu dan tim, membentuk identitas unik organisasi, dan tercermin dalam penampilan, sikap, dan tindakan anggotanya (Sudarmanto, 2014) (dalam Sucipto et al., 2021).

Menurut Kardinah Indrianna Meutia, (2019) budaya suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan sikap yang dipercaya dan dipegang teguh oleh karyawan, sehingga membentuk dasar tindakan dan perilaku mereka. Nilai-nilai dan sikap yang telah tertanam dalam organisasi memberikan panduan bagi karyawan dalam bersikap, berpikir, dan bertindak sesuai dengan nilai yang dianut. Oleh karena itu, budaya sangat memengaruhi kemampuan anggota organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini menurut Edison, dkk (2018) (dalam Sucipto et al., 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri
Kesadaran atas diri sendiri mengacu pada karyawan yang termotivasi oleh rasa puas dalam bekerja, pengembangan diri, kepatuhan pada kebijakan, dan penyediaan produk dan layanan berkualitas tinggi.
- b. Keagresifan
Anggota organisasi menunjukkan kegigihan dengan menetapkan tujuan yang cukup sulit namun masuk akal. Mereka mengembangkan rencana tindakan dan strategi untuk mewujudkan visi organisasi, dan mereka mengejanya dengan penuh semangat dan dedikasi.
- c. Kepribadian
Semua anggota diharapkan menunjukkan perilaku sopan, ramah, dan terbuka satu sama lain. Anggota harus menyadari pentingnya kepuasan tim dan berupaya memenuhinya. Selain itu, anggota harus sangat memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pelanggan, baik di luar maupun di dalam organisasi (dalam perspektif Isihkawa pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
- d. Perfoma

Individu dalam organisasi menunjukkan kreativitas dalam pekerjaannya, menghasilkan keluaran yang memadai, berkualitas tinggi, dan menghemat waktu dan sumber daya.

e. Orientasi Tim

Dalam organisasi, kerja sama yang harmonis, komunikasi yang lancar, dan koordinasi yang baik dengan partisipasi aktif dari semua anggota menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan karena memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk menurunkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang ideal memungkinkan karyawan bekerja dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman. Dampak lingkungan kerja yang tidak memadai terlihat dalam jangka waktu yang lama, karena dapat menguras tenaga dan waktu pekerja, sehingga menghambat desain sistem kerja yang efektif.

Lingkungan kerja, menurut Junaidi, (2021), mencakup segala aspek sekitar pekerja yang memengaruhi kinerja mereka. Organisasi perlu memperhatikan aspek internal dan eksternal lingkungan kerja untuk memastikan kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Marbun dan Jufrizen (2022) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk melakukan tugas sehari-hari. Ketika tempat kerja memiliki kondisi yang baik dan mendukung, karyawan merasa aman, nyaman, dan mendorong karyawan untuk mengeluarkan performa terbaik mereka.

Setiap organisasi berupaya mengoptimalkan faktor-faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan mereka. Menurut Wiraandika (2018), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain:

a. Tata Ruang

Tata ruang kantor sangat penting dalam manajemen kantor. Ini karena tata ruang menentukan penempatan semua peralatan dan perlengkapan yang diperlukan untuk menjalankan kantor secara efektif. Dengan mengoptimalkan tata ruang, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan terkoordinasi.

b. Penerangan (Cahaya)

Pencahayaan kantor yang memadai sangat penting karena karyawan yang bekerja sepanjang hari cenderung mengalami kelelahan mata, ketegangan, dan gangguan lainnya. Pencahayaan yang buruk dapat meningkatkan kemungkinan produktivitas yang rendah dan kesalahan. Pencahayaan yang baik membuat karyawan lebih mudah, akurat, dan nyaman dalam bekerja.

c. Pertukaran Udara (Sirkulasi Udara/Vertilasi)

Lingkungan kerja yang nyaman memerlukan aliran udara segar yang konstan untuk mencegah kelelahan. Sebagian besar kantor ber-AC yang memiliki pengontrol otomatis untuk aliran udara, suhu, dan kelembapan dapat memenuhi kebutuhan ini. Namun, kondisi optimal hanya dapat tercapai jika sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

d. Musik

Mendengarkan musik saat bekerja dapat menciptakan lingkungan yang menenangkan, membantu mengelola tugas-tugas yang menantang, meredakan kelelahan fisik dan mata, mengurangi stres, dan meningkatkan keasyikan bekerja.

e. Suara (Tingkat Kebisingan)

Tingginya tingkat kebisingan yang ditandai dengan suara nyaring dan menusuk menjadi gangguan yang serius bagi karyawan selama bekerja. Kebisingan tersebut mengganggu konsentrasi, menyulitkan komunikasi melalui telepon, dan menghambat pelaksanaan tugas kantor yang efektif.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dan organisasi karena kinerja karyawan mencerminkan perasaan puas mereka terhadap atasan dan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sementara ketidakpuasan kerja menyebabkan penurunan produktivitas. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan berbeda-beda antar individu, memengaruhi

pekerjaan yang dilakukan karyawan. Ini menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja, menurut Kurniawan (2020), menggambarkan perasaan keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Ini didasarkan pada perbedaan antara apa yang mereka terima dibandingkan dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selain itu, Siregar dan Linda (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk perasaan dan perilaku dalam menjalankan tugas. Hal ini terkait dengan penilaian pekerjaan sebagai cara menghargai nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan, upah, promosi, supervisor, dan rekan kerja.

Tingkat kepuasan kerja sangat berharga bagi karyawan. Hal ini karena indikator kepuasan kerja menunjukkan elemen-elemen tertentu yang membuat karyawan merasa puas atau tidak saat bekerja. Menurut Nurwati, (2021), berikut adalah beberapa aspek yang dijadikan indikator kepuasan kerja:

- a. Gaji
Kepuasan kerja bergantung pada berbagai aspek gaji, termasuk jumlah uang yang diterima serta persepsi individu tentang kesetaraan gaji dibandingkan dengan rekan kerja dalam organisasi.
- b. Promosi
Kemajuan karier dalam suatu organisasi, seperti promosi, dapat memengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang berbeda.
- c. Pengawasan (supervisi)
Pengawasan melibatkan pemberian bimbingan dan dukungan praktik berupa bantuan teknis dan perilaku.
- d. Rekan kerja
Karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika memiliki rekan kerja yang membantu dan bekerja sama.
- e. Status
Posisi (status) dalam pekerjaan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kemampuan, pengalaman, tanggung jawab sosial, dan etos kerja seseorang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya.

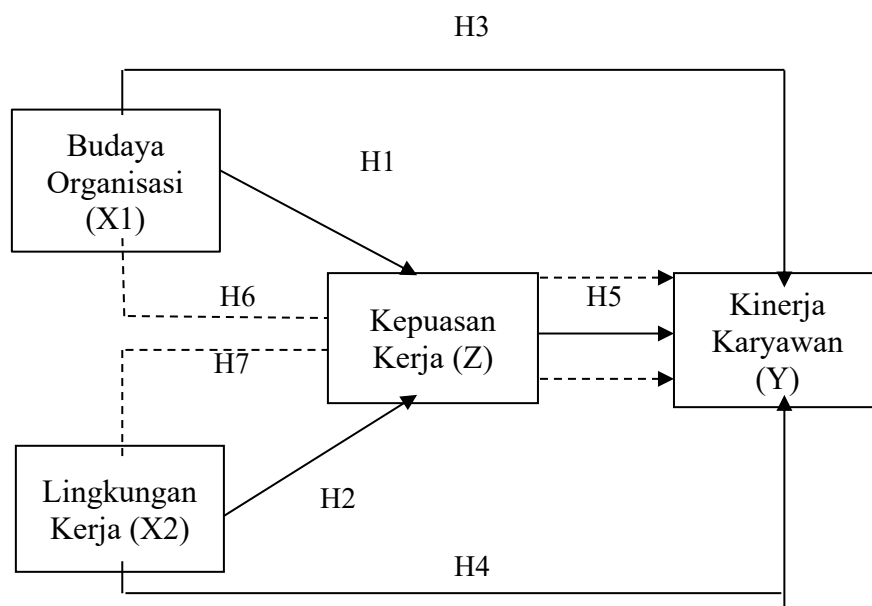
Tinjauan pustaka akan membahas penelitian sebelumnya yang terkait atau relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Distribusindo Padang DC Padang Aro” merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai berikut:

- 1) Penelitian Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Menariknya, kinerja juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kompensasi terbukti memberikan dampak tidak langsung pada kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Temuan ini signifikan khususnya bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- 2) Penelitian Muh.Ilham, (2020) dengan judul Pengaruh Berdasarkan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.
- 3) Berdasarkan penelitian Adha et al., (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Sosial Jember karena sebagian besar pegawai sudah menjadi PNS dan memiliki motivasi yang mapan. Namun, Lingkungan Kerja berpengaruh

kuat terhadap kinerja. Suasana kerja yang positif dan nyaman memungkinkan karyawan untuk lebih produktif. Selain itu, Budaya Kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja. Budaya yang berlaku di Dinas Sosial Jember mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

- 4) Berdasarkan penelitian Ikhsan Amar Jusman, (2021) dengan judul *The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta fresindo Jaya*. Hasil studi ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Semakin termotivasi karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Semakin mendukung lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Dari rumusan masalah dan landasan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening baik secara parsial maupun bersama-sama seperti berikut.



Gambar 1

Kerangka Fikir

METODE

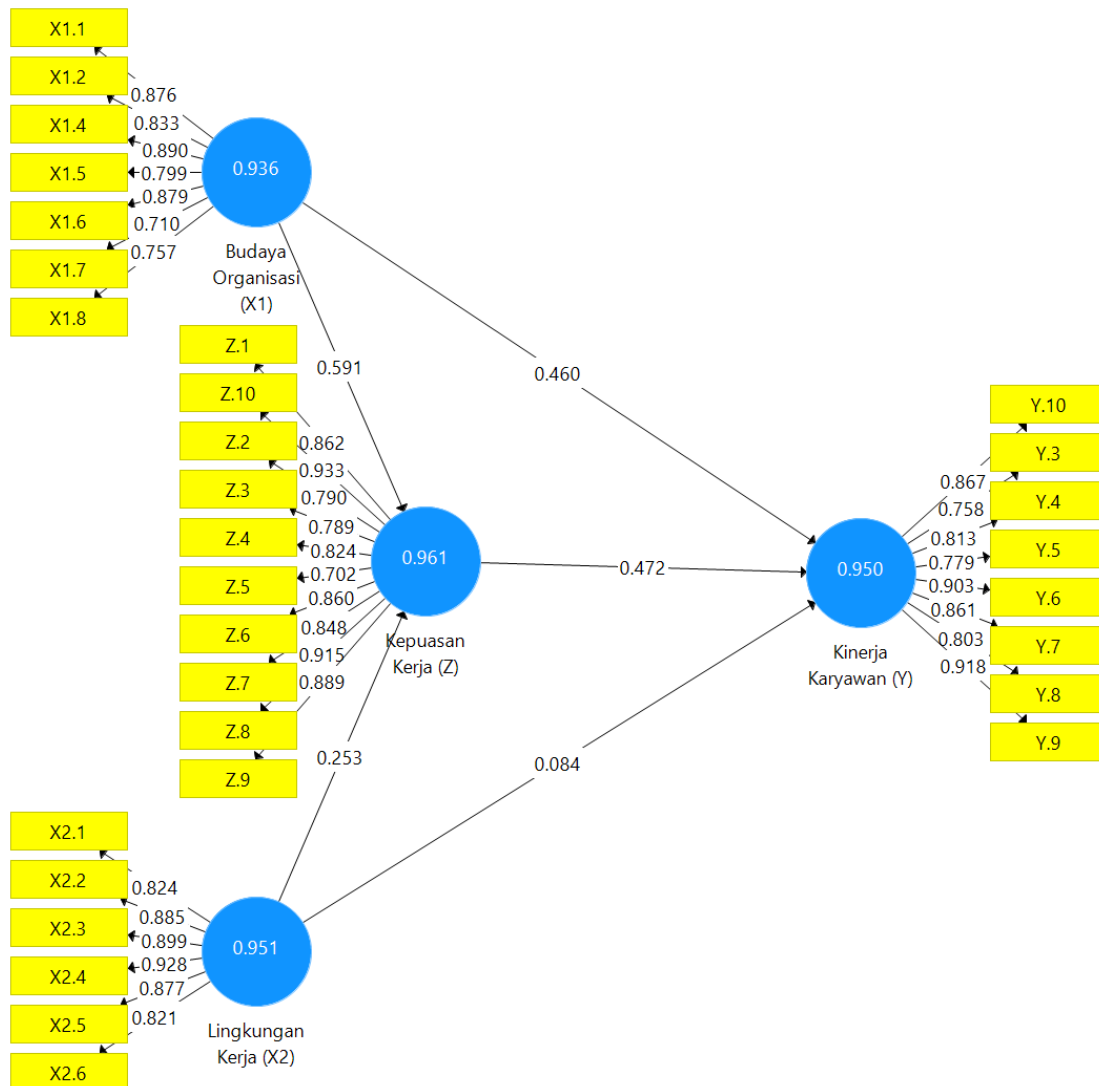
Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah kinerja auditor, yang dipengaruhi oleh empat jenis kecerdasan, yaitu intelektual, emosional, spiritual, dan adversitas. Adapun yang menjadi objek penelitian ini dilakukan di PT Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro yang beralamat di Jl. Raya Timbulun, Kecamatan Sangir, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat 27778. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research dengan tipe kausalitas dimana bertujuan untuk mencoba menjelaskan hubungan sebab-akibat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan instrumen kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data pokok menggunakan bantuan kuesioner, wawancara, dan juga dengan observasi. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan bentuk metode analisis data penelitian menggunakan Structural Equation Modeling

(SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Evaluasi dengan metode SmartPLS menggunakan evaluasi model internal dan eksternal. Parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, Uji Hipotesis dengan Direct Effect dan Indirect effect, dan Analisis Jalur (path analysis), dan Cronbach's alpha).

Nilai validitas konvergen mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Hal ini terlihat dari nilai loading factor yang diharapkan $> 0,7$ sehingga ideal $> 0,5$ masih dapat diterima, sedangkan nilai loading faktor $< 0 > 1,96$ berarti hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis ditolak (Sugiyono, 2020:64).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2
Path analysis

Gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel dan bentuk hubungan antara variabel terikat dalam hal ini Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dengan variabel bebas dalam hal ini (Y) Kinerja Karyawan dan variabel intervening dalam hal ini Kepuasan Kerja (Z), baik hubungan secara langsung (direct effect) maupun hubungan tidak langsung (indirect effect). Selanjutnya adalah hasil ringkasan result for inner weights:

Tabel 1
Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	0,035	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,361	0,05	Ditolak
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	0,009	0,05	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	0,089	0,05	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Adapun interpretasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 3.839 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pramasari, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Posmi Steel Indonesia. Suasana kerja yang mendukung dan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan berkontribusi pada kepuasan karyawan yang tinggi. Ketika karyawan merasa senang dan termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung menampilkan performa yang luar biasa, baik secara individu maupun kolaboratif, sehingga menghasilkan hasil kerja yang dapat diandalkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 2.114 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.035 < 0.05$) dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pramasari, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Posmi Steel Indonesia. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat dicapai ketika hubungan antara atasan dan karyawan, serta antar karyawan berjalan harmonis dan positif.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 3.970 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia, (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa pengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 0.914 lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.361 > 0.05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea et al., (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 4.956 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu Santika, (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini memberi makna bahwa semakin meningkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 2.612 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0.009 > 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setria Feri, Adi Rahmat, (2020) penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu bertindak sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya tidak sebesar pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Dimana t-hitung 1.703 lebih kecil dari t-tabel 1.996 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0.089 > 0.05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_7 ditolak yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Silaban & Pangaribuan, (2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Hasil pembahasan hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Untuk itu dalam pengembangan dan keberlanjutan organisasi dimasa yang depan pimpinan dan organisasi diharapkan semakin memperkuat faktor Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam mewujudkan Kinerja Karyawan dalam organisasi, namun diharapkan juga memperhitungkan peningkatan Kepuasan Kerja karyawan dalam bekerja.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Alberta Dwi Setyorini, Santi, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427–437.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D . I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(1), 144–154.
- Diah Pramitasari, C. Bela S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 11(1), 46–61.
- I Putu Santika, N. L. S. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Business And Economic*, 25(1), 72–83.
- Ikhsan Amar Jusman, R. (2021). The Impact Motivation And Work Environment On Employee Productivity At PT. Tirta Fresindo Jaya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 221–228.
- Indra Syahputra, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Jufrizen, K. N. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*, 4(1), 119–126.
- Kurniawan. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V9i2.19037>
- Muh. Ilham. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1–18.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurkami: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(3), 286-294.
- Setria Feri, Adi Rahmat, B. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4, 134–151.
- Sikin, Dan Akhmad Faozan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 9(1), 251-260. [Http://Jurnal.Stkippersada.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/Jpe](http://Jurnal.Stkippersada.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/Jpe)
- Silaban, A., & Pangaribuan, C. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Ias Jaya Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Sucipto, N., Rauf., R., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Dharma, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi. *Yume: Jurnal Of Management*, 4(3), 370-384. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.432>
- Sugiyono. (2018). *Bab Iii Metode Penelitian 3.1*: 34-46.
- Syifa. (2021), *Bersama-Sama Kuatkan Budaya Organisasi, Muhammadiyah Jangan Sampai Lemah!* 16 April, Diakses 01 September 2021, [Bersama-Sama Kuatkan Budaya Organisasi, Muhammadiyah Jangan Sampai Lemah! - Muhammadiyah](#)
- Tangerang. *Indonesia Journal On Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Tarigan, K., & Viorentine. (2021). Peran Audit Internal, Manajemen Perusahaan Dan Pencegahan Kecurangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Universal-Car Rental). *Jurnal Akuntansi*, 21(1), 59–66. [Http://Ejournal.Ukrida.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Akun/Article/View/2080](http://Ejournal.Ukrida.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Akun/Article/View/2080)
- Wiraandika. (2018). Pengaruh Pengawasan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Mulia Angkasa Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(1), 51-63.