

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
DI PT. LANDSEADOOR INTERNATIONAL**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JONATHAN FELIX

NIM: 115210403

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
DI PT. LANDSEADOOR INTERNATIONAL**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JONATHAN FELIX

NIM: 115210403

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Jonathan Felix
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210403
Program Studi : Manajemen Bisnis

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 4 Desember 2024



Jonathan Felix

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JONATHAN FELIX

NIM : 115210403

PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI
PT. LANDSEADOOR INTERNATIONAL

Jakarta, 26 November 2024
Pembimbing



(Drs. M. Tony Nawawi, M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Jonathan Felix
NIM : 115210403
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi
terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT.
Landseadoor International Shipping.

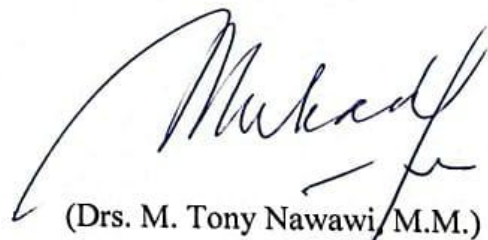
Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : DR. RONNIE RESDIANTO MASMAN.
2. Anggota Penguji : DR. SARWO ENDY HANDOYO

DR. TONY NAWAWI

Jakarta, 12 Desember 2024

Pembimbing,



(Drs. M. Tony Nawawi, M.M.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) JONATHAN FELIX (115210403)

(B) *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION
ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATING
VARIABLE ON EMPLOYEES AT PT. LANDSEADOOR INTERNASIONAL*

(C) ... Pages, Tables, Pictures, Attachments

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: This study aims to examine the influence of organizational culture and compensation on job satisfaction through work motivation in employees of PT. Landseadoor International. The sample of this study was the entire population of 70 employees of PT. Landseadoor International. Data analysis was carried out using the PLS-SEM model through SmartPLS 4 software. The results of the study indicate that organizational culture and compensation have a positive and significant influence on work motivation. Furthermore, organizational culture and compensation have a positive and significant influence on job satisfaction. Then work motivation has a positive and significant influence on job satisfaction. Finally, organizational culture and compensation have a positive and significant influence on job satisfaction through work motivation with partial mediation.*

(F) *Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Motivation, Work Satisfactoo*

(G) *References (2014-2024)*

(H) *Drs. M.Tony Nawawi, M.M.*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) JONATHAN FELIX (115210403)

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT. LANDSEADOOR INTERNASIONAL

(C) ... Halaman, Tabel, Gambar, Lampiran

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Landseadoor International. Sampel penelitian ini merupakan seluruh populasi sebesar 70 karyawan dari PT. Landseadoor International. Analisis data dilakukan menggunakan model PLS-SEM melalui *software SmartPLS 4*. Hasil dari penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dengan mediasi partial.

(F) Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

(G) Referensi (2014-2024)

(H) Bapak Drs. M.Tony Nawawi, M.M.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M.Tony Nawawi, M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Kedua orang tua tercinta Bapak Edwin Tanudjaya dan Ibu Vika Frisilya beserta kakak Janice Vianney yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.

7. Sahabat penulis, Yosua Wijaya, Dennise Wilson, dan Cindy Kho yang selalu memberikan motivasi, mendukung, memberikan saran dan masukan selama proses pembuatan skripsi.
8. Kepada Vilky Elysia Lim, Jenny Valencia, Bryan Jasson, Jovianto, dan teman-teman satu bimbingan yang telah saling menyemangati dan membantu selama proses pembuatan skripsi.
9. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 4 Desember 2024

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'JF'.

Jonathan Felix

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRiPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	7
BAB II.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Definisi Teori Keadilan (<i>Equity Theory</i>).....	8
2. Elemen Utama dan Jenis Perbandingan	8
3. Hubungan Antara Variabel dengan Teori Keadilan (<i>Equity Theory</i>).....	9
B. Definisi Konseptual Variable	10
1. Budaya Organisasi	10
2. Kompensasi.....	11
3. Motivasi Kerja.....	12
4. Kepuasan Kerja.....	13
C. Kaitan Antar Variable.....	13
1. Kaitan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	13

2. Kaitan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	14
3. Kaitan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja.....	14
4. Kaitan antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja	15
5. Kaitan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja	15
D. Penelitian Yang Relevan.....	16
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	21
BAB III	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	24
1. Variabel Independen	24
2. Variabel Dependen	25
3. Variabel Mediasi	26
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	27
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Reliabilitas	31
E. Analisis Data	33
1. <i>Outer Model</i>	33
2. <i>Inner Model</i>	33
BAB IV	35
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	35
1. Jenis Kelamin	35
2. Usia.....	36
3. Pendidikan Terakhir	37
4. Masa Kerja	38
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
1. Budaya Organisasi	39
2. Kompensasi.....	40
3. Motivasi Kerja.....	41
4. Kepuasan Kerja.....	42
C. Hasil Analisis Data.....	43
1. <i>Outer Model</i>	43
2. <i>Inner Model</i>	43
D. Pembahasan	53

BAB V	55
A. Kesimpulan	55
B. Keterbatasan dan Saran.....	55
1. Keterbatasan.....	55
2. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang Relevan	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Budaya Organisasi.....	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Kompensasi	25
Tabel 3.3 Operasionalisasi Kepuasan Kerja	26
Tabel 3.4 Operasionalisasi Motivasi Kerja.....	26
Tabel 3.5 Pengukuran Skala	27
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	28
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	29
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cross-Loadings</i>	30
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Heteroit- Monotrait Ratio</i> (HTMT)	31
Tabel 3.10 Hasil <i>Analisis Reliability</i>	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2 Usia Responden	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	38
Tabel 4.5 Hasil Responden atas Pertanyaan Budaya Organisasi.....	39
Tabel 4.6 Hasil Responden atas Pertanyaan Kompensasi	40
Tabel 4.7 Hasil Responden atas Pertanyaan Motivasi Kerja	41
Tabel 4.8 Hasil Responden atas Pertanyaan Motivasi Kerja.....	42
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>R-Square</i> (R^2)	43
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Effect size</i> (f^2)	44
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i>	46
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	22
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Jenis Kelamin Responden	35
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Usia Responden.....	36
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Masa Kerja	38
Gambar 4.5 Hasil Uji Teknik Algoritma	45
Gambar 4.6 Hasil Uji Hipotesis	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Tanggapan Responden	68
Lampiran 3 Hasil Turnitin	71
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	73
Lampiran 5 Hasil Analisis Data	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari sebuah perusahaan terletak pada kepuasan kerja para karyawan perusahaan yang menentukan produktivitas dan kinerja perusahaan. Menurut Saeed et al. (2014), kepuasan kerja adalah sikap seorang individu berdasarkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya; karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Tingkat kepuasan kerja tersebut mencakup mengenai bagaimana perasaan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Aspek-aspek tersebut dapat meliputi gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja (Huang et al., 2016). Kepuasan kerja yang baik mencerminkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya juga terhadap kontribusi karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja yang positif bagi karyawan.

Melihat ke dalam industri perkapalan yang menjadi tulang punggung perdagangan internasional, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan menjadi lebih kompleks. Menurut *International Chamber of Shipping* (2021), Industri perkapalan merupakan tulang punggung perdagangan global, dimana sekitar 90% perdagangan internasional dilakukan melalui laut. Tanpa industri perkapalan yang efisien, biaya perdagangan global akan meningkat secara signifikan. Dalam industri

ini, pengelolaan SDM menjadi semakin penting dikarenakan tekanan yang tinggi dalam industri ini, maka perusahaan harus bisa memastikan dukungan dan motivasi kepada para karyawan.

Manajemen SDM memainkan peran yang krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan perusahaan harus melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola hubungan karyawan yang berfokus pada pencapaian keunggulan kompetitif melalui pengembangan karyawan yang produktif fleksibel dan berkomitmen (Armstrong, M., 2014). Ia juga menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian praktik yang bertujuan untuk mengelola dan memaksimalkan potensi karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Menurut Jiang, K et al. (2014), praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja organisasi. Mereka juga menambahkan bahwa penelitian mereka menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang terintegrasi dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat menghasilkan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia mencakup pembuatan kebijakan yang dapat memotivasi karyawan, mengelola hubungan kerja, dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada keseluruhan organisasi. Menurut (Dessler, G., 2019) *"In a highly competitive industry, the ability of a company to attract, retain, and motivate talented employees often determines its success. Effective human resource management plays a critical role in fostering innovation, productivity, and employee engagement."* Opini tersebut mendukung lebih lanjut mengenai kepentingan manajemen SDM dalam mendorong kinerja para karyawan dan menarik karyawan berkualitas ke dalam perusahaan.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan di perusahaan, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka (Denison et al., 2014). Kemudian Budaya organisasi akan mempengaruhi berbagai aspek organisasi seperti, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi. Maka budaya organisasi memiliki efek terhadap peningkatan atau penurunan moral yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Selain budaya organisasi, kompensasi juga memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Paket kompensasi yang baik harus mencerminkan nilai-nilai organisasi, memberikan penghargaan yang adil, dan mendorong kinerja yang tinggi. (Armstrong, 2016). Menurut Schlechter, Faught, dan Bussin (2014), kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mendorong kinerja karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas. Kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja yang berkualitas, dan juga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan pekerja baru.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penetapan tujuan yang jelas, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penyediaan peluang pengembangan karir (Latham, 2016). Tingkat motivasi karyawan juga dapat dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan

dengan tingkat kepuasan tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh PAAIS, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020), motivasi kerja dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, D. (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020) dan Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa penelitian diatas dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan, sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang berbeda di budaya tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Landseadoor International Shipping”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan.
- b. Kompensasi sebagai motivasi karyawan.
- c. Kurangnya performa karyawan karena kompensasi yang tidak sesuai.
- d. Kompensasi mempengaruhi moral dan motivasi karyawan untuk bekerja.

- e. Turunnya motivasi karena lingkungan atau budaya kerja yang buruk.
- f. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- g. Kepuasan kerja bergantung terhadap motivasi karyawan.

3. Batasan Masalah

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan berdasarkan identifikasi masalah yang ada, diperlukan batasan masalah dalam penelitian ini. Dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga peneliti memilih untuk memfokuskan penelitian ini pada pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Landseadoor International Shipping. Dan objek yang dipilih adalah budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam penelitian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?
- d. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?
- e. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?

- f. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?
- g. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan, timbul beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian, antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping
- e. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping
- f. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping
- g. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Landseadoor International Shipping

2. Manfaat

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dengan budaya organisasi yang positif dan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan kepada penulis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

c. Manfaat Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini dapat mendorong kesadaran masyarakat tentang pentingnya praktik kerja yang adil, termasuk kompensasi yang setara dan budaya organisasi yang inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward* (5th ed.). Kogan Page.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT, and Social Sciences*, 7(5), 13-23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-336).
- Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). "On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution." *MIS Quarterly*, 19(2), 237-246.
- Darmawan, D. (2016). Peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Denison, D. R., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2014). *Leading culture change in global organizations: Aligning culture and strategy*. Jossey-Bass.

- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Diputra, I. B. G. S., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 276-285.
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT PERFECT COMPANION INDONESIA).
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least squares* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Groysberg, B., Abbott, S., Marino, M. R., & Aksoy, M. (2021). Compensation packages that actually drive performance. *Harvard Business Review*, 99(1), 102-111.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (p. 197). Springer Nature.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

- Huang, C., You, C., & Tsai, M. (2016). A study on the factors affecting job satisfaction of employees in the service industry. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 10-20.
- International Chamber of Shipping. (2021). Shipping and World Trade: Driving Global Prosperity. International Chamber of Shipping.
- Jamshed, R., & Siddiqui, D. A. (2019). Organizational culture, job satisfaction and performance: The mediating role of innovation and motivation: Evidence from workplaces in Pakistan. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=3510623>
- Jansen, P. (2019). Structural equation modeling: Applications and interpretations. Sage Publications.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2014). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee compensation strategy as sustainable competitive advantage. *Sustainability*, 13(3), 1049. <https://doi.org/10.3390/su13031049>.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kreitner, R. (2015). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kuada, J. (2015). Theories of Organizational Cultures. Dalam *Private Enterprise-Led Economic Development in Sub-Saharan Africa*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137534453_8
- Latham, G. P. (2016). *Work motivation: History, theory, research, and practice* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Lazaroiu, G. (2015). Work Motivation and Organizational Behavior. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 7(2), 66-75.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- MacQueen, J. (2017). *The Flow of Organizational Culture: New Thinking and Theory for Better Understanding and Process*. Palgrave Macmillan, Cham. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25685-2>
- Meithiana, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 45-60.
- Mey, M.R. & Lloyd, H.R. (2022). Ethics and Organizational Culture. Dalam Farazmand, A. (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66252-3_2459
- Michael & Nawawi, M. T. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72-90.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B, A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. and Gunawan, R. (2017), "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 No. 6, pp. 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYE ENGAGEMENT, BURNOUT DAN ORGANIZATINAL JUSTICE TERHADAP TURNOVER INTENTION

- PADA KARYAWAN GENERASI Z. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 75-88.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S.P. dan T.A.Judge. 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. Pearson. New Jersey.
- Rojikinnor, R., Gani, A.J.A., Saleh, C. and Amin, F. (2023), "The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk", *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Vol. 39 No. 4, pp. 943-956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Roosinda, F. W., Lestari, N. S., Utama, A. G. S., Anisah, H. U., Siahaan, A. L. S., Islamiati, S. H. D., ... & Fasa, M. I. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Zahir Publishing.
- Saeed, R., Waseem, A., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader-member exchange, emotional intelligence, and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242-256.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business & Management Review*, 6(4), 282.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schlechter, A., Faught, C., & Bussin, M. (2014). Total rewards: A study of performance and retention. *South African Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.648>
- Sekaran, U., & Bougie, R.J. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 7th Edition. John Wiley & Sons Inc.

- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263-272.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Sidarta, F., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 667-673.
- Soomro, B.A. and Shah, N. (2019), "Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 8 No. 3, pp. 266-282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (2nd ed.). Routledge.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2014). *Pengertian Budaya Organisasi*.
- Theriault, A. (2018). The Role of Compensation in Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 92, 123-130.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863.

- Tran, Q.H.N. (2021), "Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 1, pp. 136-154.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49.
<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wardani, R. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten lombok barat. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 14(2), 102-117.