

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PTPN VII UNIT MUSI LANDAS
KABUPATEN BANYUASIN**



SKRIPSI

Nama : Adil Supani
NIM : 212021242

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PTPN VII UNIT MUSI LANDAS
KABUPATEN BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



Nama : Adil Supani

NIM : 212021242

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : Adil Supani

NIM : 212021241

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ptpn VII Unit Musi Landas

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus, 2025



Adil Supani

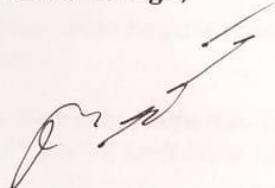
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN Unit Musi Landas
Nama : Adil Supani
Nim : 212021241
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Program
Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal, September 2025

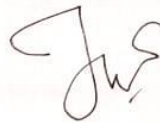
Pembimbing I,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si

NIDN : 0226107001

Pembimbing II,

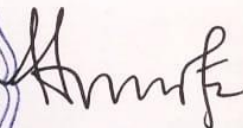


Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M

NIDN : 021511790

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO

NIDN 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.

(QS. Ar-Ra’d: 11)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”.

(HR. Muslim)

Kupersembahkan kepada:

- *Kedua orang tuaku, ayahnda Husni dan Ibunda Sunawati*
- *Kakak-kakakku, Desmita, Dicky Sugana dan Lepa Husnia*
- *Dosen-dosen yang telah mengajari saya selama di perkuliahan*
- *Serta teman-temanku yang sudah memberikan dukungan dan bantuan dalam pengerjaan skripsi ini*

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Musi Landas”**

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Husni dan Ibunda Sunawati. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si.CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati.
6. Kepada PTPN VII Unit Musi Landas yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh keluargaku dan sahabatku beserta *Bliboy* yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Agustus 2025

Adil Supani

Daftar Isi

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Peneliti Sebelumnya.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	33

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan.....	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA..... 67

Lampiran

Daftar Tabel

Tabel I.1 Target & Realisasi Produksi	4
Tabel I.2 Pra- Riset Fenomena.....	5
Tabel I.3 Data Pra-Riset	6
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel III.2 Populasi dan sampel	30
Tabel IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV.5 Uji Validitas	46
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.7 Distribus Jawaban Karyawan Kepuasan Kerja	48
Tabel IV.8 Distribus Jawaban Karyawan Motivasi Kerja	50
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Karyawan Budaya Organisasi	52
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel IV.11 Uji F	55
Tabel IV.12 Uji t	56
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	57

Daftar Gambar

Kerangka Pemikiran II.1	26
-------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi Identitas Responden

Lampiran : Tabulasi Kinerja, Kemampuan Kerja, Beban Kerja

Lampiran : Karakteristik Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi

Lampiran : Tabel R

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Musi Landas

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap PTPN VII Unit Musi Landas secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini asosisatif, variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Jumlah populasi 110 dan Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden yang diambil menggunakan metode *Probability Sampling*. Data yang digunakan adalah data Primer dan Sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Musi Landas dengan nilai $F_{hitung} 162.254 > F_{tabel} 2,41$. Sedangkan secara parsial : 1) Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,610 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,675. 2) Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,819 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1,675. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 80,8% perubahan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN VII Unit Musi Landas disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, sedangkan sisanya 19,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Satisfaction of PTPN VII Musi Landas Unit

The purpose of this study is to determine the Influence of Work Motivation and Organizational Culture on PTPN VII Musi Landas Unit simultaneously and partially. This type of research is associative, the variables used are Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction. The population was 110 and the sample used was 53 respondents who were taken using the Probability Sampling method. The data used are Primary and Secondary data, using the Questionnaire and Documentation data collection method. The analysis techniques used were multiple linear regression, hypothesis test F and t and determination coefficient. The results of the analysis showed that: the effect of Work Motivation and Organizational Culture together on the Job Satisfaction of PTPN VII Musi Landas Unit Employees with a F_{cal} value of 162,254 > F_{table} 2.41. Meanwhile, partially: 1) Work Motivation (X_1) has a significant effect on Employee Job Satisfaction with a t_{table} value of 5.610 > a t_{table} value of 1.675. 2) Organizational Culture (X_2) has a significant effect on Employee Job Satisfaction with a t_{cal} value of 1.819 > a t_{table} value of 1.675. Determination coefficient analysis showed that 80.8% of changes in Employee Job Satisfaction of PTPN VII Musi Landas Unit were due to the large contribution of independent variables to the bound variables in the study, while the remaining 19.2% were due to other variables that were not present in this study.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan gabungan antara ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Nadapdap (2020) menyatakan bahwa manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Babullah (2024) menambahkan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas yang diarahkan pada penggunaan sumber daya secara optimal dalam organisasi.

Keberhasilan Suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Organisasi harus memiliki kemampuan dalam menyatukan visi bersama antara karyawan dan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi (Sugiono dan Tobing, 2021). Keberhasilan dalam menyatukan visi bersama antara karyawan dan pemimpin dapat dilakukan melalui pembentukan budaya etos kerja yang kuat dan ditandai dengan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, memberikan arahan, dan koordinasi yang baik antara karyawan dan pemimpin dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan tolak ukur apa yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat bekerja (Aliya dan Saragih, 2020). Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya (Tentama et al., 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap

pekerjaanya cenderung menunjukkan kesetiaan terhadap tempat bekerjanya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah mereka cenderung menunjukkan rasa ingin keluar dari tempatnya bekerja (Aliya dan Saragih, 2020).

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan. Menurut Nanariainet al., (2022) kepuasan kerja penting untuk diteliti karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi Kerja merupakan suatu hal yang telah direncanakan secara sistematis dan berkelanjutan yang dapat memberikan rasa aman dan kepuasan kepada pegawai, karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan dan memiliki kesempatan untuk meraih posisi atau hal lain yang menurut mereka lebih baik di masa depan. (Wahyuni, 2019). Motivasi Kerja juga sangat berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri yang pegawai miliki dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka yang telah diberikan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Sutrisno, 2021).

Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan cenderung mengesampingkan perbedaan latar belakang pribadi dan menyesuaikan diri

dengan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam perusahaan. Hal ini membantu mereka merasa lebih nyaman, terarah, dan puas dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. (Kholilah dkk 2015:4).

PT Perkebunan Nusantara VII (PTPN VII) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agribisnis dan agroindustri, khususnya dalam produksi komoditas perkebunan seperti kelapa sawit, karet, dan tebu. Wilayah operasional PTPN VII meliputi beberapa provinsi di Sumatera bagian selatan, yakni Lampung, Sumatera Selatan, dan Bengkulu.

Unit Musi Landas adalah salah satu unit kerja di bawah naungan PTPN VII yang berlokasi di Kecamatan Sembawa, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Unit ini memiliki peran penting dalam produksi komoditas strategis, terutama karet, yang menjadi sumber pendapatan utama perusahaan. Sebagai unit operasional, Musi Landas terdiri dari beberapa divisi kerja, termasuk bagian produksi, administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia.

PTPN VII Unit Musi Landas juga menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta penerapan nilai dan budaya organisasi dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan kerja para karyawan.

Penting untuk mengetahui bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan saat ini, serta apa saja faktor yang memengaruhinya. Dengan memahami hal tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif untuk pencapaian tujuan perusahaan. berikut target dan realisasi produksi PTPN VII Unit Musi Landas:

Tabel I.1
Target & Realisasi Produksi
PTPN VII Unit Musi Landas Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2022	5.000	2.850	57%
2023	4.700	3.100	66%
2024	4.500	2.650	59%

Sumber : Pra-Riset di PTPN VII Unit Musi Landas, Mei 2025.

Berdasarkan Tabel I.1 diketahui bahwa target produksi tahunan karet belum tercapai. Pada tahun 2022, realisasi produksi hanya mencapai 57% dari target, tahun 2023 sebesar 66%, dan tahun 2024 sebesar 59%. Capaian produksi tersebut menunjukkan adanya hambatan atau kendala dalam proses produksi di PTPN VII Unit Musi Landas

Untuk mengetahui fenomena yang ada di PTPN VII Unit Musi Landas peneliti mengumpulkan Data Pra Riset dengan memberikan pernyataan kepada karyawan sebanyak 30 orang sebagai berikut

Tabel I.2

Pra- Riset Fenomena PTPN VII Unit Musi Landas				
No	Pernyataan	Ya	Tidak Setuju	Persentase Tidak Setuju
1.	Pemenuhan kebutuhan Karyawan merasa PTPN VII memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti fasilitas kerja yang memadai dan tunjangan yang layak.	18	12	40%
2.	Perbedaan Karyawan PTPN VII merasa setiap karyawan dihargai tanpa memandang latar belakang, jabatan, atau perbedaan individu lainnya.	16	14	47%
3.	Pencapaian nilai Karyawan PTPN VII merasa nilai-nilai pribadi selaras dengan nilai yang dianut oleh perusahaan.	20	10	33%
4.	Keadilan Karyawan PTPN VII Sistem penghargaan dan hukuman di PTPN VII diterapkan secara adil dan konsisten.	17	13	43%
5.	Budaya Organisasi Budaya organisasi karyawan di PTPN VII mendorong kerja sama, inovasi, dan saling menghargai antar karyawan.	10	20	67%
6.	Motivasi Kerja Tingkat motivasi karyawan di PTPN VII sangat tinggi, terlihat dari inisiatif mereka dalam mencapai target.	12	18	60%
7.	Higienis Karyawan PTPN merasa gaji yang di terima sudah sesuai dengan pekerjaannya	22	8	27%

Sumber : Pra-Riset di PTPN VII Unit Musi Landas, Mei 2025.

Berdasarkan tabel I.2, data hasil pra-riset fenomena yang ada di PTPN VII Unit Musi Landas menunjukkan bahwa fenomena yang paling dominan adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa kedua aspek tersebut dan menjadi perhatian utama dalam penelitian di PTPN VII Unit Musi Landas

Selain itu, untuk mengetahui fenomena yang ada di PTPN VII Unit Musi Landas lebih dalam, untuk itu peneliti membagikan kuesioner lagi kepada karyawan sebanyak 30 orang, sebagai berikut

Tabel I.3
Data Pra-Riset Pada PTPN VII Unit Musi Landas

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase Tidak Setuju
Kepuasan Kerja				
1	Pekerjaan di PTPN VII terasa menyenangkan	14	16	53%
2	Upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja.	18	12	40%
3	Karyawan merasa kesempatan untuk mendapatkan promosi terbuka dan didasarkan pada kinerja.	13	17	57%
4	Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik dan mendukung pekerjaan.	17	13	43%
5	hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan merasa didukung dalam menyelesaikan tugas.	14	16	53%
Motivasi Kerja				
7	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan.	18	12	40%
8	Kondisi kerja di PTPN VII Unit Musi Landas nyaman dan mendukung produktivitas	17	13	43%
9	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk mendukung kelancaran tugas karyawan	14	16	53%
10	Prestasi kerja karyawan mendapat perhatian dan dihargai secara layak oleh perusahaan.	10	20	67%
11	Atasan memberikan pengakuan atas hasil kerja yang karyawan capai.	14	16	53%
12	Pekerjaan yang saya jalani saat ini menarik dan memberikan tantangan positif bagi saya	18	12	40%
Budaya Organisasi				
13	norma kerja karyawan, seperti kedisiplinan dan tanggung jawab, dijalankan oleh semua karyawan	13	17	57 %
14	Nilai-nilai perusahaan, seperti kerja sama dan integritas, diterapkan dalam aktivitas harian.	11	19	63%
15	Karyawan memahami dan percaya bahwa visi dan filosofi perusahaan memberikan arah kerja yang jelas.	14	16	53%
16	Karyawan dan atasan menaati kode etik perusahaan, seperti etika komunikasi dan sikap profesional	16	14	47%
17	Seremoni perusahaan (seperti peringatan hari jadi atau penghargaan karyawan) rutin dilaksanakan	17	13	43%
18	Karyawan mengetahui dan memahami sejarah berdirinya serta perkembangan perusahaannya.	17	13	43%

Sumber: Pra-Riset di PTPN VII Unit Musi Landas, Mei 2025.

Pernyataan 1-5 memunculkan variabel kepuasan kerja. Sebanyak 53%

Orang tidak setuju bahwa karyawan merasa pekerjaannya menyenangkan, yang

mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas belum dijalankan secara konsisten. Selain itu, 40% responden menyatakan bahwa upah sudah sesuai dengan beban kerja, namun masih terdapat ketidakpuasan terkait peluang promosi. Hal ini dibuktikan dengan 57% responden yang merasa kesempatan promosi belum terbuka dan tidak didasarkan pada kinerja. Sementara itu, 43% responden tidak setuju bahwa pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik dan mendukung pekerjaan. Hubungan kerja antar rekan juga belum optimal, di mana 53% responden menyatakan belum merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan dukungadalam menyelesaikan tugas.

Pernyataan 1-5 memunculkan variabel motivasi kerja. Sebanyak 53% responden tidak setuju bahwa karyawan selalu menjaga kualitas kerja, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas belum dijalankan secara konsisten. Selain itu, meskipun 60% responden menyatakan bahwa upah sudah sesuai dengan beban kerja, namun masih terdapat ketidakpuasan terkait peluang promosi. Hal ini dibuktikan dengan 57% responden yang merasa kesempatan promosi belum terbuka dan tidak didasarkan pada kinerja. Sementara itu, 43% responden tidak setuju bahwa pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik dan mendukung pekerjaan. Hubungan kerja antar rekan juga belum optimal, di mana 53% responden menyatakan belum merasa memiliki hubungan kerja yang baik dan dukungadalam menyelesaika

Pernyataan 13-18 memunculkan variabel budaya organisasi, terdapat indikasi bahwa nilai-nilai dan norma kerja belum sepenuhnya dijalankan oleh seluruh karyawan. 57% responden tidak setuju bahwa norma seperti kedisiplinan

dan tanggung jawab dijalankan secara konsisten. 63% responden menyatakan bahwa nilai-nilai perusahaan seperti kerja sama dan integritas belum diterapkan dalam aktivitas harian. 53% lainnya belum merasa yakin bahwa visi dan filosofi perusahaan memberikan arah kerja yang jelas. Aspek lain seperti kode etik, pelaksanaan seremoni perusahaan, dan pemahaman terhadap sejarah perusahaan juga masih dirasakan belum optimal, di mana 43% hingga 47% responden tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan tersebut.

Berdasarkan uraian fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada menjadi topik dan objek penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas Kabupaten Banyuasin?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas?
3. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas Kabupaten Banyuasin
2. Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas Kabupaten Banyuasin
3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PTPN VII Unit Musi Landas Kabupaten Banyuasin

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

3. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan Karyawan di PTPN VII Unit Musi Landas, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di PTPN VII Unit Musi Landas.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Afandi. (2021). *Perilaku Organisasi*. Riau: Zanafafa Publishing.
- Ahmad Hidayat, & Anwar, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam di Jakarta Pusat). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(1), 55–65.
- Agung Alam Rachmadika. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Auto Technology. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 23–31.
- Aliya, & Saragih, P. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 8(1), 23–30.
- Babullah. (2024). *Konsep Dasar Manajemen dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kholilah, dkk. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nadapdap, B. (2020). *Manajemen dalam Organisasi: Pendekatan Terintegrasi*. Medan: USU Press.
- Nanariain, N., dkk. (2022). *Kepuasan Kerja dalam Perspektif Psikologi Industri*. Yogyakarta: Andi.
- Niam, A., & Syah, M. (2019). Tantangan Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 101–115.
- Rahman Hakima, A., Rahwanab, K. A., & Sutrisnac, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- di Hotel Santika Kota Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–54.
- Revina Handriyani, Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 60–70.
- Richard, M., & Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior* (12th ed.). Boston: McGraw-Hill Education.
- Rismayadi, & Faddila, R. (2020). *Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education
- Sugiono, & Tobing, H. (2021). *Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Kencana.
- Tentama, F., et al. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1), 45–52.
- Wahyuni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.