

IMPRESI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN BULELENG

[Impression Of Organizational Climate On Employee Job Satisfaction Through Work Motivation As An Intervening Variabel In The Buleleng Regency Cultural Service]

I Made Mai Noval^{1)*}, Komang Elma Triana Devi²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

¹⁾madenoval17@gmail.com (corresponding), ²⁾elmatriana09@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini dimaksudkan untuk mengeksplorasi dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dengan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Metode pengolahan data yang diterapkan dalam studi ini ialah menggunakan evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, dan juga pengujian hipotesis, dengan menggunakan aplikasi SEM-PLS, 2025. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suasana kerja berkontribusi secara bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan ini dapat dikatakan makin kondusif atmosfer organisasi, makin tinggi kepuasan kerja di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Atmosfer organisasi menunjukkan keterkaitan yang berarti dengan peningkatan motivasi pegawai, maka hal ini menunjukkan bahwa kualitas iklim organisasi yang unggul mendorong peningkatan juga motivasi kerja di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Semangat kerja menunjukkan kaitan yang bermakna terhadap peningkatan kepuasan pegawai, hal ini menandakan bahwa semangat tinggi memperkuat kepuasan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Hasil pengujian terhadap koefisien parameter antar pengaruh suasana kerja terhadap kebahagiaan pegawai melalui motivasi sebagai mediator menunjukkan efek positif dengan skor original sample sebesar 0.178 dengan nilai t-statistic sebesar 2.123 dan nilai p values sebesar 0,005, sehingga dengan itu dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja

ABSTRACT

This the aim of this research is to analyze how organizational atmosphere influences job fulfillment via motivational mediation in the Cultural Department of Buleleng. The analytical method employed includes assessing the measurement model, evaluating the structural path, and testing assumptions testing, using the SEM-PLS application, 2025. The results of this study indicate that organizational climate has a positive and significant relationship with employee job satisfaction, with this it can be said that the better the organizational climate, the greater the job satisfaction at the Buleleng Regency Cultural Service. Organizational climate has a positive and significant relationship to increasing employee motivation, so it can be said that the better the organizational climate, the more work motivation will increase at the Buleleng Regency Cultural Service. Work drive shows a meaningful and favorable relationship with increasing workforce happiness; thus, enhanced job drive leads to greater fulfillment will increase at the Buleleng Regency Cultural Service. The test results on the parameter coefficients between the effect of corporate environment on worker fulfillment through motivational mediation show a positive influence with an the base coefficient is 0.178, t-value is 2.123, and p-value 0.005; indicating a meaningful and favorable effect influence.

Keywords: Organizational Climate; Job Satisfaction; Work Motivation

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem pembagian kerja dan pola interaksi verbal antara individu-individu dengan posisi tertentu atau posisi tertentu. Mereka bekerja secara terkoordinasi dan bersama-sama demi meraih target atau maksud yang dirancang (Fithriyyah 2021). Kemampuan pelaksanaan mandat organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi tenaga kerjanya manusia. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas dan memadai sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan entitas usaha. Dengan latar itu, maka perusahaan dapat memperhatikan bagaimana tingkat kepuasan kerja bagi sumber daya manusia dalam organisasi, seorang karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya ketika merasakan kepuasan terhadap apa yang telah diperolehnya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis yang bisa positif atau negatif, yang mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap aktivitas profesional yang mereka jalani. Faktor lain yang berkontribusi pada kepuasan staf adalah iklim organisasi dan juga motivasi kerja. Tidak mengherankan jika banyak karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng merupakan lembaga pemerintah yang fokus pada layanan publik di bidang seni dan budaya. Dinas Kebudayaan berperan dalam pelestarian dan pengembangan budaya di setiap daerah. Berdasarkan Regulasi MenPAN-RB RI Nomor 9 Tahun 2014, instansi pemerintahan mencerminkan level perolehan objektif yang telah ditetapkan sebagai perwujudan dari arah visi, misi, serta pendekatan mereka. Hal ini juga mencerminkan capaian atau hambatan dalam pelaksanaan program dan kebijakan ditentukan.

Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga kreativitas karyawan. Jika suatu organisasi kepuasan kerja karyawannya diperhatikan maka akan berkorelasi kuat dengan peningkatan kinerja dan juga cenderung akan lebih terbuka untuk berinovasi dan memberikan kontribusi ide baru yang penting bagi perkembangan organisasi.

Berdasarkan hasil survei kepuasan kerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sebanyak 30 orang responden dari 114 orang diperoleh hasil bahwa indeks dari kepuasan kerja karyawan tinggi, dibuktikan melalui hasil survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang optimal berdampak pada produktivitas kerja juga maksimal. Berikut ini disajikan Tabel 1 yang merupakan tabulasi data hasil survey.

Tabel 1. Tabulasi Data Hasil Survei Kepuasan Kerja

Point No	STS	TS	S	SS
1	-	-	23	7
2	-	-	17	13
3	-	-	13	17
4	-	-	14	16
5	-	-	17	13
6	-	-	19	11
7	-	-	18	12
8	-	-	15	15
9	-	-	19	11
10	-	-	21	9

Berkaitan melalui temuan survei oleh peneliti disebutkan tingkat kenyamanan kerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sangat diperhatikan secara optimal. Dalam hal ini, kebahagiaan kerja yang besar akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga kepuasan kerja ini terbentuk dari iklim organisasi dan motivasi kerja yang baik. Dampak dari iklim organisasi dan motivasi kerja ini berkontribusi dengan baik terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja organisasi dan penting bagi perkembangan organisasi, dengan ini penelitian yang akan dilakukan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dapat dijadikan contoh untuk Dinas Kebudayaan kabupaten lainnya terkait dengan meningkatkan kebahagiaan pegawai, karena kenyamanan kerja akan mempengaruhi kinerja untuk kedepannya. Jika kinerja karyawan di Dinas

Kebudayaan Kabupaten Buleleng bagus hal ini dapat memperlancar jalannya kegiatan pelestarian, pengembangan dan promosi kebudayaan yang iconic di kabupaten buleleng.

Menurut Erlina (2022) menyatakan Iklim organisasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat diukur di dalam lingkungan kerja. Hal ini berpengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan dan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja tersebut diasumsikan memiliki dampak pada motivasi dan perilaku karyawan. Sedangkan menurut Pratama dan Pasaribu (2020) Iklim organisasi merujuk pada sifat-sifat lingkungan di dalam organisasi yang berlangsung secara konsisten, dirasakan oleh para anggotanya, memengaruhi tindakan mereka, dan dapat digambarkan melalui sejumlah karakteristik atau atribut organisasi. Menurut Kusnan dalam Fakhry & Tien (2021) menyebutkan dimensi dan indikator iklim organisasi sebagai berikut: Tanggung jawab, identitas individu, dukungan, konflik.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan pengalaman positif atau negatif terkait berbagai aspek dan dimensi dari tugas-tugas yang dijalannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang penuh rasa syukur dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalani (Atmaja, 2022). Sedangkan menurut Handoko (2020) Kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan yang positif atau negatif tentang pekerjaannya. Perasaan ini tercermin dari sikap karyawan yang baik terhadap tugas-tugas serta segala hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu, Pekerjaan, upah, pengawas, rekan kerja.

Menurut Chandra & Syardiansah, (2021) Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri seseorang dan dapat dikembangkan melalui faktor-faktor eksternal, seperti imbalan finansial maupun non-finansial. Kekuatan ini berperan penting dalam memengaruhi kinerja individu. Sedangkan menurut Kurniawan, (2022) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan perilaku yang menjadi dasar bagi seseorang untuk bertindak dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Motivasi memiliki indikator motivasi kerja (Hidayat, 2023) yaitu: Promosi, prestasi, penghargaan, pengakuan.

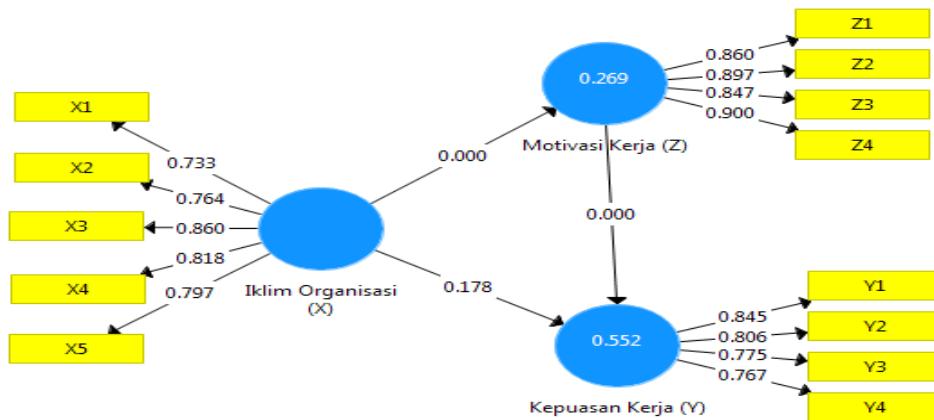
METODE PENELITIAN

Tipe studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh dari survei, jumlah pegawai, serta tanggapan yang diberikan melalui instrumen survei. Maka, temuan ini mencerminkan data numerik yang dihasilkan melalui SEM-PLS (Partial Least Square) dan kemudian akan dianalisis secara mendalam untuk memahami makna dari angka-angka tersebut. Menurut Ghazali dalam Supriyati, (2021). Partial Least Square (PLS) adalah pendekatan alternatif yang mengalihkan fokus dari metode Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis kovarians menjadi metode yang berbasis varian. Metode pengumpulan informasi meliputi survei tertulis, pengamatan, dan arsip data Buleleng, teknik pengambilan sample dengan menggunakan rumus roscoe sebagai teknik untuk menentukan jumlah sample, teknik ini menggunakan sampel dari 1 variabel x 15. Strategi analisis mencakup (1) Evaluasi terhadap model indikator untuk memastikan keabsahan dan.

Reliabilitas gabungan dan Alpha Cronbach. (2) Kajian terhadap model hubungan, ditandai melalui nilai R^2 reliabilitas dari model tersebut, dengan menggunakan perhitungan *Convergent validity, discriminant validity, Uji teori dilakukan dengan pendekatan ulang-sampel bootstrap berdasarkan metode Geisser dan Stone* (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2012). (3) Pengujian hipotesis (*Resampling Bootstrapping*) dilakukan dengan menggunakan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Pendekatan pengujian menggunakan t-test, dan metode resampling diterapkan agar data tidak terikat distribusi tertentu serta tidak mensyaratkan jumlah sampel besar (minimal 30). Nilai $p < 0,05$ dengan menunjukkan hasil signifikan; sebaliknya, $p > 0,05$ menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Pengujian hipotesis dapat juga menggunakan uji statistik t (t-test), jika tiga indikator evaluasi outer model yang dipakai adalah Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisa data menggunakan metode SEM PLS Nilai statistik t seluruh variabel melebihi 1,96, menandakan bahwa setiap indikator dalam penelitian memiliki kontribusi yang valid. Model pengukuran outer model dari hasil penelitian digambarkan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Pengukuran Outer Model

Tabel 2. Outer Loading (Measurement Model)

Indikator	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)
X1 <- Iklim Organisasi	0.733	8.496
X2 <- Iklim Organisasi	0.764	10.980
X3 <- Iklim Organisasi	0.860	14.776
X4 <- Iklim Organisasi	0.818	14.783
X5 <- Iklim Organisasi	0.797	21.369
Y1 <- Kepuasan Kerja	0.845	15.799
Y2 <- Kepuasan Kerja	0.806	6.984
Y3 <- Kepuasan Kerja	0.775	10.001
Y4 <- Kepuasan Kerja	0.767	7.990
Z1 <- Motivasi Kerja	0.860	15.526
Z2 <- Motivasi Kerja	0.897	25.397
Z3 <- Motivasi Kerja	0.847	12.697
Z4 <- Motivasi Kerja	0.900	28.091

Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa hasil pengukuran dengan menggunakan Smart PLS telah memenuhi kriteria dengan memperoleh nilai outer loading $> 0,6$ dan nilai t-statistics semua variabel $> 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid sebagai pengukur setiap konstruk.

Tabel 3. Uji Validitas Fornall-Larscher

Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Iklim Organisasi	0.660	
Kepuasan Kerja	0.495	0.724
Motivasi Kerja	0.470	0.637
		0.846

Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS, 2025

Uji validitas dengan analisis Fornall-Larsch yang disajikan seperti berdasarkan Tabel 3 ditemukan bahwa nilai akar AVE mencapai 0.660 untuk variabel iklim organisasi, nilai motivasi kerja tercatat 0.846 sedangkan kepuasan kerja 0.724. Dengan demikian tersebut maka dapat dijelaskan

bahwa nilai akar AVE iklim organisasi sebesar 0.660 melampaui nilai korelasi iklim organisasi dan kepuasan kerja (0.495) bahkan melampaui nilai korelasi iklim organisasi dan motivasi kerja sebesar 0.470. maka konstruk iklim organisasi terbukti lolos uji validitas diskriminan.

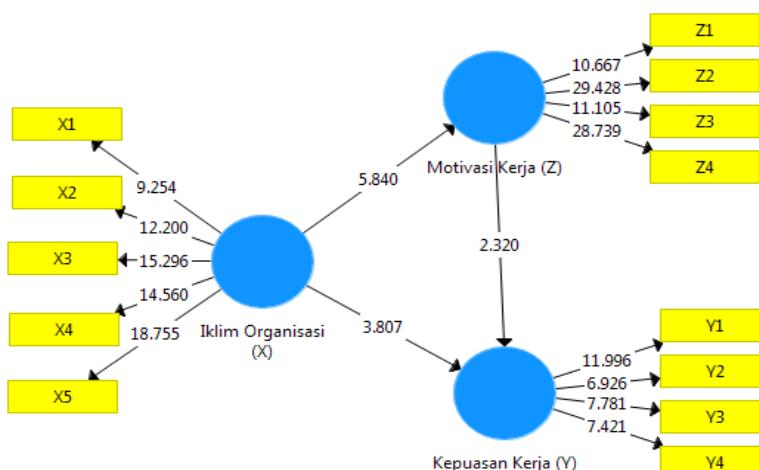
Konstruk kepuasan kerja menunjukkan nilai akar AVE sebesar 0.724, yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara iklim organisasi dan kepuasan kerja yang sebesar 0.495, serta hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja yang bernilai 0.637. Ini mengindikasikan bahwa konstruk kepuasan kerja memenuhi kriteria validitas diskriminan. Untuk motivasi kerja, nilai akar AVE tercatat 0.846, yang juga lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mencapai 0.637, serta korelasi motivasi kerja dengan iklim organisasi yang bernilai 0.470. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa konstruk motivasi kerja juga memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Iklim organisasi	0.746	0.758	0.791	0.535
Kepuasan kerja	0.697	0.706	0.814	0.524
Motivasi kerja	0.867	0.867	0.909	0.716

Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memenuhi standar reliabilitas. Ini terlihat dari nilai composite reliability yang melebihi 0,70, nilai rho_A yang berada di atas 0,5, dan AVE yang lebih dari 0,50 sesuai dengan kriteria yang disarankan. Struktur model (Inner Model) dari analisis dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Model Struktural

Tabel 5. R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan kerja	0.455	0.434
Motivasi kerja	0.221	0.207

Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan dari Tabel 5 diketahui hasil analisis menunjukkan nilai R-square terdapat dampak positif dan bermakna dari iklim organisasi terhadap kepuasan pegawai determinasi variable kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 45.5% sedangkan variabel motivasi kerja sebesar 22.1%. Pengujian kesesuaian model dengan melihat nilai Q-square yaitu $Q^2 > 0$, yaitu kepuasan kerja 0.221 dan motivasi kerja 0.207 yang menunjukkan bahwa model ini dinyatakan telah memiliki kesesuaian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan merujuk pada nilai-nilai yang ada di hasil output untuk inner weight. Tingkat signifikansi dari parameter yang diukur memberikan wawasan yang sangat penting tentang keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian. Untuk pengujian model

struktural, nilai yang digunakan berasal dari hasil analisis Path Coefficients yang ditampilkan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim organisasi → Kepuasan kerja	0.504	0.508	0.133	3.807	0.000
Iklim organisasi → Motivasi kerja	0.518	0.543	0.089	5.840	0.000
Motivasi kerja → Kepuasan kerja	0.343	0.335	0.148	2.320	0.021

Sumber: Data Primer diolah dengan SmartPLS, 2025

Pengujian statistik menggunakan program PLS dilakukan dengan mensimulasikan setiap hubungan yang telah dihipotesiskan melalui metode bootstrapping pada sampel. Hasil dari koefisien jalur di atas menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai T statistik >1.96 atau p-values yang dianggap signifikan. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasar analisis data pada Tabel 10 ditemukan bahwa suasana organisasi secara nyata memengaruhi kenyamanan kerja staf dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kondisi organisasi adalah bentuk persepsi yang logis, khususnya yang mendorong semangat kerja dan berdampak terhadap kepuasan anggota. Lingkungan kerja yang sehat mendukung peningkatan kepuasan dan memperkuat loyalitas pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat di mana individu mengalami respon emosional baik atau buruk terhadap elemen pekerjaan yang dijalani dijalannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang penuh rasa syukur dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalani (Atmaja, 2022).

Penemuan ini selaras dengan studi Setiawan (2015) yang menegaskan bahwa suasana organisasi berpengaruh nyata terhadap kenyamanan kerja staf pelaksana kepuasan kerja terhadap staf operasional di bagian produksi PT. Pusri Palembang. Studi ini mengisyaratkan perlunya pembentukan suasana kerja yang nyaman agar meningkatkan kebahagiaan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian seperti pada Tabel 10 maka dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Hal ini bisa dijelaskan karena salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat seperti memberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kompetensi, memberikan identitas yang jelas agar memiliki disiplin yang kuat, menciptakan kehangatan antara pegawai, memberikan dukungan kepada dan antara pegawai, menjadi penengah dalam suatu konflik antara pegawai maupun dengan atasan.

Menurut Erlina, 2022 menyatakan bahwa pentingnya tercipta suasana kerja yang mendukung merupakan elemen kunci dalam kelangsungan perusahaan mendukung individu mampu menjalankan tugas secara optimal, oleh karena itu menciptakan kebahagiaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Dalam keadaan seperti ini, karyawan lebih mungkin mengalami kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada produktivitas yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ahim dan Taufik (2008) dimana suasana organisasi memberikan dampak konstruktif yang signifikan pada kenyamanan kerja yang diperoleh berdasarkan hasil analisis perhitungan pengujian koefisien determinasi dalam model summary yang menunjukkan nilai determinasi yang diperoleh mencapai 63%. Artinya, sebesar 63% fluktuasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh suasana organisasi, sedangkan sisanya karena elemen lain seperti peran kerja, posisi dan pengawasan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dari penelitian yang disajikan seperti pada Tabel 10 dapat dijelaskan bahwa motivasi aktivitas kerja memiliki dampak nyata terhadap kenyamanan pegawai pada Dinas Kebudayaan Buleleng. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari pegawai yang ada dalam suatu instansi. Motivasi kerja yang diukur antara lain mencakup adanya promosi bagi pegawai yang berdedikasi tinggi, prestasi yaitu hasil kerja yang didapat seseorang saat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dari segi kualitas maupun kuantitas, penghargaan yaitu kinerja menjadi dasar dalam menentukan arah jenjang karier individu, termasuk pengakuan atas kemampuan sebagai bagian dari tanggung jawab. Peningkatan motivasi di lingkungan kerja merupakan elemen sentral dalam pembentukan tenaga kerja yang puas, produktif dan berkontribusi optimal bagi organisasi.

Temuan ini mendukung hasil riset sebelumnya oleh Yusuf Rahman dan Mochamad Irfan (2018) yang menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki dampak besar terhadap kenyamanan pegawai. Studi lain yang sejalan adalah dilaksanakan oleh Darmawan (2016) dan Sohail et. Al (2014) yang menyimpulkan bahwa dorongan kerja memiliki peran besar dalam kebahagiaan kerja. Peningkatan motivasi menciptakan dedikasi dan memperkuat performa organisasi.

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Tabel 10 yaitu hasil pengujian indirect effect dapat diketahui bahwa pengaruh suasana organisasi memengaruhi kepuasan staf dengan peran motivasi sebagai perantara menunjukkan nilai menunjukkan bahwa suasana kerja memberi kontribusi berarti terhadap kenyamanan pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel perantara.

Lingkungan kerja yang positif merupakan kebutuhan utama sehingga akan mendukung setiap pegawai dalam bekerja untuk mencapai target individu dan organisasi dengan optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas diperlukan motivasi yang tinggi untuk mendorong setiap pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif menumbuhkan kenyamanan dan pengakuan, serta meningkatkan semangat kerja. Dalam penelitian Saqdiyah Pasaribu (2023) motivasi kerja berperan sebagai variabel perantara (intervening) yang memperkuat hubungan antara suasana organisasi dan kenyamanan kerja, dengan iklim yang sehat memperkuat semangat kerja dan kepuasan. Secara tidak langsung, iklim organisasi juga berpengaruh pada kenyamanan kerja melalui semangat kerja sebagai mediator, yang dibuktikan dengan nilai P-Values <0,05 pada uji hipotesis jalur tidak langsung.

PENUTUP

Simpulan

Merujuk pada temuan studi yang diperoleh diuraikan tersebut, maka simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi memiliki dampak nyata terhadap semangat kerja staf di lingkungan Dinas Kebudayaan Buleleng.
2. Iklim organisasi memberikan kontribusi berarti terhadap kebahagiaan kerja staf Dinas Kebudayaan Buleleng.
3. Motivasi aktivitas kerja menciptakan pengaruh terhadap kebahagiaan kerja pegawai Buleleng.
4. Pengaruh iklim organisasi pada kebahagiaan staf dengan semangat kerja sebagai mediator di Dinas Kebudayaan Buleleng berpengaruh positif dan signifikan

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dari kajian ini, penulis beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Untuk studi lanjutan, riset ini bisa diulang pada subjek berbeda serta dengan instrumen variatif. Studi ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya dalam menyusun kajian tentang atmosfer kerja organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.
2. Lembaga disarankan memperhatikan unsur-unsur yang berdampak pada kenyamanan staf agar kedepannya kepuasan kerja pegawai terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan2). Zanafa Publishing.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116-131.
- Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191-199.
- Erlina, Y., & Kamariah, K. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1)
- Fakhry dan Tien. (2021). Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan Operasionalisasi. Yogyakarta: Budi Utama.
- Fithriyyah, M. U. (2021). Dasar-dasar teori organisasi.
- Ghozali, Supriyati 2021. “BAB III METODOLOGI PENELITIAN”
<http://repo.darmajaya.ac.id/15287/14/BAB%20III.pdf>
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, A., dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Kurniawan, A., Suprapto, B., & Yulianto, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 7(2), 178-193.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.