

Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Faunaland Ancol Jakarta Utara

¹Muhammad Raihan Hisan, ²Marhalinda, ³Rahayu Endang Suryani, ⁴Estu Mahanani

^{1,2,3,4}Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat

E-mail: ¹muhammad.2114290033@upi-yai.ac.id, ²marhalinda@upi-yai.ac.id,
³rahayu.endang@upi-yai.ac.id, ⁴estu.mahanani@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, dukungan organisasi, dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Faunaland Ancol, Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dengan jumlah 30 responden menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3. Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai t statistik, Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Kepribadian (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Analisis R-square adjusted menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepribadian memberikan kontribusi sebesar 58,7% kepada Kepuasan Kerja dan 41,3% oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Kepribadian, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, organizational support, and personality on employee job satisfaction at PT Faunaland Ancol, North Jakarta. This study uses quantitative descriptive research with a sampling technique, namely saturated samples with a total of 30 respondents using the Smart PLS version 3 application. Based on the results of the study, Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y) with a statistical t value, Organizational Support (X2) has a negative and insignificant effect on Job Satisfaction (Y), and Personality (X3) has a negative and insignificant effect on Job Satisfaction (Y). The adjusted R-square analysis shows that Work Motivation, Organizational Support, and Personality contribute 58.7% to Job Satisfaction and 41.3% by other variables

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Support, Personality, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Dalam zaman persaingan bisnis yang semakin sengit, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, termasuk SDM yang berada di PT Faunaland Ancol Jakarta Utara yang bergerak di bidang pariwisata. Karyawan yang kompeten dan termotivasi merupakan kunci utama dalam memberikan pelayanan berkualitas dan menciptakan pengalaman yang tak terlupakan bagi pengunjung. Kepuasan kerja karyawan menjadi fondasi penting untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam penelitian I Made Astrama dkk. (2022) menegaskan bahwa kualitas dan keberadaan SDM sangat penting dalam mengembangkan kapasitas pariwisata suatu daerah. Keberhasilan pengembangan pariwisata tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti keamanan dan kebijakan, tetapi juga sangat bergantung pada pengelolaan dan kualitas SDM yang bekerja di sektor pariwisata.

Mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di sektor pariwisata memiliki peranan yang krusial karena SDM menjadi kunci utama dalam memberikan layanan yang unggul, memperkuat daya saing destinasi wisata, serta menunjang keberlanjutan dan kemajuan industri pariwisata. Peningkatan kualitas SDM melalui program pelatihan, sertifikasi, dan manajemen yang efektif akan mendorong profesionalisme dan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan wisatawan serta kesejahteraan masyarakat setempat.

Azhima Rahma Husna dkk. (Dalam Buku Kepuasan Kerja Karyawan Milenial 2025), Azhima Rahma Husna dan tim menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan milenial berkaitan erat dengan

peningkatan komitmen, keterlibatan, dan efektivitas kerja. Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja, tingginya tingkat absensi, dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi salah satu elemen krusial yang perlu diperhatikan Perusahaan, sehingga karyawan menjadi termotivasi, loyal, merasakan dukungan dari organisasi, serta memiliki kepribadian yang baik untuk meningkatkan produktivitas pekerjaannya.

Faunaland Ancol Jakarta Utara, sebagai salah satu destinasi wisata yang berfokus di bidang pelayanan, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang krusial. Karyawan yang berinteraksi langsung dengan pengunjung memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman positif bagi pengunjung. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi, mendapat dukungan yang cukup dari organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut dan bagaimana interaksi antara faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Faunaland Ancol. Sesuai dengan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Faunaland Ancol Jakarta Utara”.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen

R. Supomo (2018) menyebutkan bahwa manajemen adalah keterampilan dalam memanfaatkan sumber daya

dengan cara yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen mencakup serangkaian kegiatan yang melibatkan pengambilan keputusan, penetapan tujuan, pengelolaan orang, dan pengawasan pelaksanaan agar organisasi dapat berjalan sesuai rencana. Manajemen tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil, tetapi juga pada bagaimana proses tersebut dijalankan dengan sebaik mungkin, termasuk dalam membangun koordinasi tim, pengelolaan waktu, dan pengambilan keputusan strategis.

Hamali (2016) menyebut manajemen sebagai suatu cara strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada aspek teknis dalam mengelola sumber daya manusia, tetapi juga memperhatikan bagaimana kemampuan dan potensi setiap individu dapat dimaksimalkan melalui proses pengorganisasian yang terstruktur dan terarah.

Malayu S.P. Hasibuan (2016) Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen terdiri dari enam unsur yang dikenal dengan istilah 6M, yaitu:

1. Men (Manusia): Sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan manajemen.
2. Money (Uang): Modal yang diperlukan untuk mendukung operasional organisasi.
3. Materials (Bahan): Bahan atau sumber daya fisik yang digunakan dalam proses produksi atau layanan.
4. Machines (Mesin): Peralatan atau teknologi yang membantu dalam proses kerja.
5. Methods (Metode): Cara atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan.
6. Market (Pasar): Sasaran atau tempat untuk memasarkan produk atau layanan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara untuk mengatur interaksi dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Prinsip MSDM berakar pada pemahaman bahwa setiap pekerja adalah individu yang memiliki nilai sebagai manusia, bukan hanya sekadar alat produksi atau elemen dalam proses bisnis.

Edy Sutrisno (2016) Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, penyediaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik untuk individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, Bonus karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Schuler dalam Sutrisno (2021), tujuan MSDM meliputi memperbaiki produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memastikan aspek legalitas terpenuhi.

Nawawi (dalam Yani, 2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia membantu organisasi memiliki sistem informasi SDM yang baik dan memudahkan pengelolaan data karyawan serta kebutuhan tenaga kerja. Salah satu manfaat utama adalah meningkatkan produktivitas kerja dengan cara mengelola dan mengembangkan potensi karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merujuk pada sikap yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, terdiri dari emosi dan perilaku yang dihasilkan dari penilaian terhadap tugas

yang dilakukan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari keselarasan antara apa yang diharapkan dan realitas yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merujuk pada sikap yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka, terdiri dari emosi dan perilaku yang dihasilkan dari penilaian terhadap tugas yang dilakukan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari keselarasan antara apa yang diharapkan dan realitas yang dirasakan oleh pegawai.

Robbins dan Judge (2011) menguraikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan baik atau buruk yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap sifat-sifat pekerjaan itu. Karyawan yang merasa puas akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sedangkan yang tidak puas akan merasakan hal yang bertentangan.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya dengan indikator:
 - a. Merasa senang dan nyaman
 - b. Merasa mampu
2. Mencintai pekerjaannya dengan indikator:
 - a. Sikap emosional dan positif terhadap pekerjaan
 - b. Rasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
3. Moral kerja dengan indikator:
 - a. Kesepakatan batin untuk mencapai tujuan tertentu
 - b. Memiliki sikap tanggung jawab dan semangat kerja
4. Kedisiplinan dengan indikator:
 - a. Perilaku ketaatan dan keteraturan terhadap peraturan
 - b. Kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam melaksanakan tugas
5. Prestasi kerja dengan indikator:
 - a. Hasil kerja yang di capai

- b. Bekerja berdasarkan kecakapan, kesungguhan, dan waktu yang digunakan

Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019: 52) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sumber energi yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka dapat berkolaborasi, berfungsi dengan baik, dan berkomitmen sepenuh hati untuk meraih kepuasan.

Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020: 161), motivasi kerja adalah “Sekumpulan dorongan yang dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk mulai berperilaku dalam lingkungan kerja sesuai dengan pola, tujuan, kekuatan, dan durasi yang ditentukan.”

Motivasi Kerja merupakan faktor yang memicu semangat atau dorongan dalam diri seseorang agar mau berusaha secara maksimal dan berkualitas dalam organisasi tempatnya bekerja. Hamadamin & Atan (2019) Hamadamin dan Atan (2019) menjelaskan motivasi sebagai hasrat untuk beraksi, yaitu kesediaan untuk memberikan dukungan yang besar bagi tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan individu.

Afandi (2018) mengelompokkan motivasi kerja menjadi dua jenis utama: motivasi dalam diri dan motivasi luar diri.

1. Motivasi intrinsik dengan indikator:
 - a. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis
 - b. Rasa puas dan bangga atas prestasi yang dicapai
 - c. Keinginan untuk berkembang dan belajar hal baru
 - d. Rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.
2. Motivasi ekstrinsik dengan indikator:
 - a. Balas jasa

- b. Kondisi dan fasilitas kerja yang mendukung
- c. Pengakuan dan apresiasi dari atasan atau rekan kerja
- d. Kesempatan promosi dan pengembangan karir

Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger dalam mangundjaya (2016), teori dukungan organisasi menyatakan bahwa agar kebutuhan emosional karyawan terpenuhi dan mereka bisa menilai apakah usaha ekstra yang mereka lakukan di tempat kerja itu bermanfaat, para karyawan akan membentuk persepsi umum tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi).

Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli kepada mereka.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), Eisenberger et al. (1986) terdapat dua dimensi dukungan organisasi yaitu:

1. Penghargaan dan apresiasi dengan indikator:
 - a. Menghargai kontribusi
 - b. Menghargai usaha ekstra
 - c. Memberikan reward dan promosi.
2. Perhatian dan kepedulian dengan indikator:
 - a. Memperhatikan keluhan
 - b. Memperhatikan kesejahteraan
 - c. Memberi umpan balik

Feist dan feist (2008) menggambarkan kepribadian sebagai pola sifat dan karakteristik khusus yang memberikan konsistensi dan keunikan pada tindakan seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat kesamaan di antara individu, setiap orang memiliki ciri khas yang membedakannya dari yang lain.

Dimensi dan indikator kepribadian The Big Five menurut Robbins & Judge (Organizational Behavior, 13th & 14th Edition):

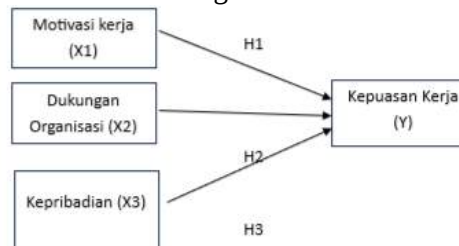
1. Extraversion dengan indikator:
 - a. Sociable (suka bergaul)
 - b. gregarious (ramah)
 - c. assertive (tegas)
2. Agreeableness dengan indikator:
 - a. Good-natured (berperangai baik)
 - b. cooperative (kooperatif)
 - c. trusting (percaya pada orang lain).
3. Conscientiousness dengan indikator:
 - a. Responsible (bertanggung jawab)
 - b. dependable (dapat diandalkan)
 - c. persistent (gigih)
 - d. organized (terorganisir)
4. Emotional stability dengan indikator:
 - a. Calm (tenang)
 - b. self-confident (percaya diri)
 - c. secure under stress (stabil saat stres) lawan dari nervous dan insecure.
5. Openness to experience dengan indikator:
 - a. Curious (ingin tahu)
 - b. imaginative (imajinatif)
 - c. artistic (artistik)
 - d. sensitive (peka)

Kepribadian

Menurut Pervine dan Ceverone (2010) Kepribadian didefinisikan sebagai karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku. Definisi ini menekankan bahwa kepribadian menciptakan pola yang khas dalam cara individu berperilaku dan merasakan sesuatu.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis Penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Faunaland Ancol Jakarta Utara

H2 = Terdapat pengaruh Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Faunaland Ancol Jakarta Utara

H3 = Terdapat Pengaruh Kepribadian (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Faunaland Ancol Jakarta Utara

3. METODOLOGI

Sugiyono (2017:11; Sentosa dan Marnis, 2021) menjelaskan bahwa metode deskriptif kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan alat penelitian, dan analisis datanya berupa kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Tipe data yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan PT. Faunaland Ancol Jakarta Utara.

Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Pengumpulan data di lakukan dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form. Alat ukur atau instrument yang dipakai adalah skala likert, serta studi

pustaka dan observasi. Pengujian variabel dan hipotesis dilakukan dengan menggunakan: (1) Uji Outer Model yaitu Uji convergent validity, Uji Discriminant Validity dan Uji construct reliability. (2) Uji Inner Model yaitu Koefisien Determinasi (R^2), Effect Size (F^2), Collinearity Statistics (VIF), Uji Hipotesis (Bootstrapping), dan Relevansi Prediksi.

Populasi merujuk pada area umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang aktif bekerja sebanyak 40 orang, dan 10 orang telah digunakan untuk survey awal.

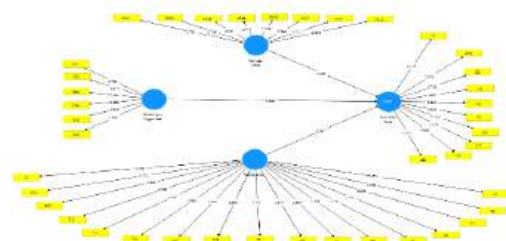
Dalam studi ini, sampel terdiri dari 30 karyawan Faunaland Ancol, setelah mengurangi 10 karyawan untuk keperluan pra-survei. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik ini dipilih karena populasi yang akan diteliti tergolong kecil, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh merujuk pada metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Outer Model

1) Uji Convergent Validity

Gambar 1 Outer Model



Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Suatu indikator dianggap valid dan memenuhi syarat convergent validity jika memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS yang ditampilkan pada Gambar 1, terlihat bahwa nilai outer model yang merupakan korelasi antara konstruk dan variabel lebih dari 0,7. Maka berdasarkan validitas *outer loading* dinyatakan 41 indikator telah valid secara validitas butir. Oleh karena itu, hasil pengujian ini dapat dinyatakan valid.

AVE digunakan untuk menilai validitas konvergen dari setiap variabel, di mana nilai yang dianggap memenuhi syarat adalah di atas 0,50.

2) Uji Discriminant Validity

Tabel 1 Cross Loadings

	Kepuasan Kerja	Dukungan Organisasi	Kepribadian	Motivasi Kerja
JS1	0.206	0.203	0.298	0.714
JS2	0.324	0.140	0.383	0.718
JS3	0.418	0.320	0.550	0.811
JS4	0.640	0.508	0.682	0.820
JS5	0.444	0.612	0.755	0.925
JS6	0.350	0.548	0.611	0.762
JS7	0.615	0.551	0.728	0.818
JS8	0.631	0.617	0.693	0.860
JS9	0.758	0.549	0.716	0.883
JS10	0.547	0.488	0.645	0.824
VM1	0.585	0.414	0.750	0.585
VM2	0.491	0.670	0.749	0.633
VM3	0.595	0.534	0.781	0.680
VM4	0.325	0.519	0.773	0.680
VM5	0.770	0.631	0.854	0.713
VM6	0.684	0.508	0.744	0.452
VM7	0.751	0.484	0.777	0.858
VM8	0.782	0.645	0.835	0.883
P1	0.637	0.708	0.758	0.677
P2	0.688	0.817	0.716	0.584
P3	0.627	0.838	0.606	0.528
P4	0.474	0.793	0.418	0.262
P5	0.529	0.739	0.499	0.451
P6	0.375	0.731	0.408	0.308
P7	0.489	0.812	0.548	0.570
P8	0.379	0.762	0.365	0.323
P9	0.601	0.795	0.566	0.543
P10	0.467	0.770	0.418	0.414
P11	0.578	0.806	0.431	0.384
P12	0.542	0.785	0.387	0.277
P13	0.358	0.761	0.482	0.412
P14	0.562	0.830	0.594	0.481
P15	0.408	0.800	0.435	0.414
P16	0.672	0.850	0.583	0.372
P17	0.577	0.782	0.651	0.620
OS1	0.750	0.502	0.838	0.470
OS2	0.871	0.598	0.620	0.498
OS3	0.949	0.671	0.813	0.723
OS4	0.856	0.538	0.566	0.482
OS5	0.893	0.615	0.671	0.562
OS6	0.906	0.645	0.774	0.619

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 1 diatas untuk menguji *Discriminant Validity* dengan melihat nilai *Cross Loadings* dalam setiap variabel harus >0.7. Maka dari itu bisa ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

Nilai dari semua variabel menunjukkan hubungan yang kuat antara

variabel laten dan indikatornya, serta memiliki hubungan yang lemah dengan variabel lainnya. Melihat hasil analisis di atas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan konstruk lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator menunjukkan *Discriminant Validity* yang tinggi dan dapat dianggap valid.

Tabel 2 Fornell-Lacker

	Kepuasan Kerja	Dukungan Organisasi	Kepribadian	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0.804			
Dukungan Organisasi	0.648	0.879		
Kepribadian	0.605	0.682	0.792	
Motivasi Kerja	0.789	0.784	0.695	0.791

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Karena semua variable latent nilai Akar AVE > Korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Tabel 3 HTMT

	Kepuasan Kerja	Dukungan Organisasi	Kepribadian	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja				
Dukungan Organisasi	0.640			
Kepribadian	0.553	0.684		
Motivasi Kerja	0.800	0.837	0.707	

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Artinya, syarat syarat untuk penilaian *Discriminant Validity* telah terpenuhi dengan baik.

3) Uji Construct Reliability

Tabel 4 Construct Realibility dan Validity

	Cronbach's alpha	R Square	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.940	0.959	0.948	0.547
Dukungan Kerja	0.914	0.920	0.930	0.526
Kepribadian	0.953	0.973	0.966	0.627
Motivasi Kerja	0.941	0.950	0.953	0.772

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai pada Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,70. Pada tabel 4 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Job Satisfaction adalah 0,940, untuk variabel Organizational Support adalah 0,941, untuk variabel Personality adalah 0,963, dan untuk variabel Work Motivation adalah 0,914. Karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70, maka pengujian ini dapat disimpulkan reliabel.

Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai pada Composite Reliability-nya masing-masing lebih besar dari 0,70. Berdasarkan tabel 4 nilai composite reliability variabel Job Satisfaction adalah 0,948, Organizational Support adalah 0,953, Personality adalah 0,966, dan Work Motivation adalah 0,930. Dengan demikian, pengujian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai composite reliability semua variabelnya di atas 0,70.

b. Uji Inner Model

1) R-Square

Tabel 5 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.630	0.587

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Tabel R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,630 dan termasuk kategori sedang (nilai R Square >0,50 dan <0,75). Artinya, variabel motivasi kerja, dukungan organisasi dan kepribadian berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 63%, sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2) f-square

Tabel 6 f-square

	Kepuasan Kerja
Dukungan Organisasi	0.002
Kepribadian	0.012
Motivasi Kerja	0.433

Sumber: Smart-PLS 3 data diolah oleh Penulis

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh besar terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan pada variabel Dukungan Organisasi dan Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3) Collinearity Statistics (VIF)

Tabel 7 VIF

	Kepuasan Kerja
Dukungan Organisasi	2.862
Kepribadian	2.138
Motivasi Kerja	2.903

Sumber: Smart PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF <5 pada seluruh variabel yang berarti menandakan tidak adanya masalah terhadap multikolinearitas sesama variabel.

4) Uji Hipotesis

Tabel 8 Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O /STDEV)	P-Values
OS → JS	0.042	0.034	0.242	0.175	0.431
P → JS	0.097	0.149	0.196	0.493	0.311
WM → JS	0.689	0.653	0.247	2.789	0.003

Sumber: Smart PLS 3 data diolah oleh Penulis

- 1) Pengaruh Dukungan Organisasi (OS) terhadap Kepuasan Kerja (JS)

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,042 yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan kerja menunjukkan hubungan tidak signifikan karena $p\text{-values} = 0,431 > 0,05$ dan untuk Nilai $t\text{-statistik}$ sebesar $0,175 < 1,96$. Oleh karena itu Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.

2) Pengaruh Kepribadian (P) terhadap Kepuasan Kerja (JS)

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,097 yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel Kepribadian Terhadap Kepuasan kerja menunjukkan hubungan tidak signifikan karena $p\text{-values} = 0,311 > 0,05$ dan untuk Nilai $t\text{-statistik}$ $0,493 < 1,96$. Oleh karena itu Hipotesis ditolak dan membuktikan bahwa Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Tidak Signifikan atau Negatif.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (WM) terhadap Kepuasan Kerja (JS)

Besarnya koefisien parameter untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,689 yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula sebesar 68,9%. Pada tabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja menunjukkan hubungan signifikan karena $p\text{-values} = 0,003 < 0,05$ dan untuk Nilai $t\text{-statistik}$ sebesar $2,789 > 1,96$. Oleh karena itu Hipotesis

diterima dan membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh Signifikan atau Positif.

5) Relevansi Prediksi (Q Square)

Tabel 9 Analisis *Blindfolding-Construct Redundancy*

	SSE	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSE)$
Kepuasan Kerja	300.000	193.041	0.357
Dukungan Organisasi	180.000	180.000	
Kepribadian	510.000	510.000	
Motivasi Kerja	240.000	240.000	

Sumber: Smart PLS 3 data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel di atas, nilai Q Square pada variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) melebihi 0,05. Nilai Q Square untuk relevansi prediksi Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,357, yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel eksogen seperti Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi sudah tepat atau relevan digunakan sebagai prediktor untuk kinerja karyawan sebagai variabel endogen.

5. KESIMPULAN

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berdasarkan nilai $p\text{-values} = 0,003$ dan untuk Nilai $t\text{-statistik}$ berpengaruh sebesar 2,789. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan semakin meningkat. Dengan kata lain, motivasi kerja memang menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan PT Faunaland Ancol.

Dukungan Organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap

Kepuasan Kerja. Hal ini berdasarkan nilai p-values sebesar $0,431 >$ dan untuk Nilai t-statistik sebesar 0,175. Hal ini berarti meskipun perusahaan memberikan dukungan, hal tersebut belum cukup berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Faunaland Ancol. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kepuasan kerja.

Kepribadian berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berdasarkan nilai p-values sebesar $0,331 >$ dan untuk Nilai t-statistik sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian karyawan saat ini belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT Faunaland Ancol. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian lebih mendalam mengenai aspek kepribadian yang relevan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja agar dapat dioptimalkan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- R. S. & E. Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Robbins & Judge, *Organizational Behavior*.
- M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- I. M. Astrama, "Analysis of Gender Development and Its Impact on Economic Growth in Bali," *SIWAYANG J.*, vol. 1, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.54443/siwayang.v1i1.48>
- Rhoades & Eisenberger, "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature," *J. Appl. Psychol.*, vol. 4, p. 698, 2002, doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.
- D. H. Wijaya, "Pengaruh Work-life Balance, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Arthaya Aditama Utama," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., vol. 2, p. 36, 2022.
- Feist & Feist, *Theories of Personality*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Daniel Cervone & Lawrence A. Pervin, *Personality: Theory and Research*. Wiley, Hoboken, NJ, 2019.
- "View of Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance.pdf."
- P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra, 2018.
- A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, 2016.
- E. Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, 2016.
- R. Hidayat, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Blue Bird Pekanbaru," *Jakultas Psikol. Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, pp. 10–26, 2019.