

SKRIPSI

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT BOOM JUARA EMAS**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: YURICKO

NPM : 115200205

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT BOOM JUARA EMAS**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: YURICKO

NPM : 115200205

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : YURICKO

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 1152000205

Program Studi : S1 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, 18 Desember 2023



YURICKO

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.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

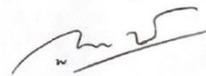
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Yuricko
NIM : 115200205
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Boom Juara Emas

Jakarta, 8 Desember 2023

Pembimbing,



(Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Yuricko
NIM : 115200205
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BOOM Juara Emas

Telah diuji pada tanggal 25 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Keni, S.E., M.M. Dr. Keni, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Halim Putera Siswanto S.E., M.M.
- Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,



(Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) YURICKO
- (B) THE INFLUENCE OF JOB DESIGN AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON HR PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT BOOM JUARA EMAS
- (C) xviii + 61 pages, 2023, tables 23, pictures 5, attachments 4
- (D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- (E) Abstract: *Performance is the result of work or an achievement achieved by a person in carrying out his duties or work given to him based on experience, potential and time. Motivation is an impulse that arises within a person, both consciously and unconsciously, which is influenced by characteristic factors within the person, factors from the organization, and is manifested in action, which leads to the achievement of a goal desired by the person or organization. Job design is to organize tasks and assign these tasks to individuals who have the abilities and skills needed to achieve company goals. This research discusses the relationship between job design and organizational culture on HR performance with the mediation of work motivation at PT BOOM Juara Emas. The research uses intervening (connecting) variables which function to influence the relationship between independent and dependent variables, so that the independent variable does not directly influence changes arising from the dependent variable, this variable is located between the independent and dependent variables. The sampling technique uses a non-probability sampling method. Data distribution used a questionnaire via Google form which was filled in by 48 employees and 1 manager of PT Boom Juara Emas. Distribution of questionnaires will be carried out from 9-12 November 2023. Data analysis uses the help of SmartPLS 4.0 software. Job design has a positive and*

significant effect on HR performance through work motivation. Organizational culture has a positive and significant effect on HR performance through work motivation at PT BOOM Juara Emas.

(F) *Keywords: Job Design, Organizational Culture, HR Performance, and Work Motivation.*

(G) *Reference List : 34 (2012 – 2023)*

(H) *Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M*

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) YURICKO 115200205

(B) PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT BOOM JUARA EMAS

(C) xviii + 61 halaman, 2023, Tabel 23, Gambar 5, Lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Kinerja merupakan hasil kerja atau suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan yang diberikan kepada dirinya berdasarkan pengalaman, potensi, dan waktu. Motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, yang dipengaruhi oleh faktor karakteristik dalam diri seseorang, faktor dari organisasi, dan diwujudkan dalam sebuah tindakan, yang berujung pada pencapaian sebuah tujuan yang dikehendaki seseorang maupun organisasi. Desain pekerjaan untuk mengatur tugas- tugas dan memberikan tugas tersebut kepada individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini membahas mengenai hubungan desain pekerjaan dan budaya organisasi pada kinerja SDM dengan mediasi motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas. Penelitian memakai variabel *intervening* (penghubung) yang berfungsi untuk mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen, sehingga variabel independent tidak langsung memengaruhi adanya perubahan yang timbul dari variabel dependen, variabel ini terletak diantara variabel independen dan dependen. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*. Penyebaran data menggunakan kuesioner melalui *google form* yang di isi oleh 48 karyawan PT BOOM Juara Emas. Penyebaran kuesioner

dilaksanakan dari tanggal 9-12 November 2023. Analisis data menggunakan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas.

(F) Kata Kunci: Desain Pekerjaan, Budaya Organisasi, Kinerja SDM, dan Motivasi kerja.

(G) Daftar Acuan: 34 (2012 – 2023)

(H) Dr. Ronnie R. Masman, S. E., M .M

HALAMAN MOTTO

Learning is never done without errors and defeat.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan
untuk kedua orang tua tercinta,
dan sahabat-sahabat
yang saya kasihi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BOOM JUARA EMAS”**. Tujuan dalam pembuatan dari skripsi ini yaitu agar memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.

Selama proses penyusunan skripsi peneliti banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara untuk jasa-jasanya selama perkuliahan.
6. Seluruh keluarga rumah Palembang dan rumah Kavling yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
7. Sahabat terdekat saya Amos Jireh Hartono dan Giovanni Evan yang selalu membantu, mendukung, dan menghibur saya dalam keadaan apapun.

8. Kepada Teman satu bimbingan Daniel Mariana Christofer dan Oliver Budi Wangge yang selalu memberikan arahan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan selama menjalani perkuliahan maupun selama penulisan skripsi ini.
10. Responden dari PT Boom Juara Emas yang telah bersedia mengisi data kuisisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat kemampuan penulis terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 21 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Kinerja	8
2. Motivasi	9

3.	Desain Pekerjaan.....	10
4.	Budaya Organisasi.....	11
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	12
1.	Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Motivasi kerja.....	12
2.	Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja SDM.....	12
3.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja.....	13
4.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM.....	13
5.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM.....	14
6.	Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi kerja.....	14
7.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi kerja.....	15
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	21
1.	Kerangka Pemikiran.....	21
2.	Hipotesis.....	22
	BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A.	Desain Penelitian.....	23
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
1.	Populasi.....	23
2.	Sampel dan Ukuran Sampel.....	24
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	24
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	27
	Analisis Validitas.....	27
	Analisa Reliabilitas.....	31
E.	Analisis Data.....	32

a.	Uji nilai R-Squared	32
b.	Uji t dan uji F	32
c.	Uji nilai Q-Squared	32
d.	Uji Path Coefficient	33
e.	Uji effect size (f^2)	33
f.	Uji Goodness of Fit (GOF)	33
g.	Analisis Mediasi	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	34
1.	Lokasi dan waktu penelitian	34
2.	Subjek Penelitian dan Objek Penelitian	34
B.	Deskripsi Objek Penelitian	35
1.	Desain Pekerjaan	35
2.	Budaya Organisasi	36
3.	Motivasi Pekerjaan	37
4.	Kinerja SDM	38
C.	Hasil Analisis Data	38
1.	Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model Analysis)	39
2.	Hasil Pengujian Hipotesis	43
D.	Pembahasan	45
BAB V	PENUTUP	48
A.	KESIMPULAN	48
B.	KETERBATASAN DAN SARAN	48
1.	Keterbatasan	48
2.	Saran	49

DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 3. 1 Hasil Outer Loading 1	29
Gambar 3. 2 Hasil Outer Loading 2	30
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Gambar 4.2 Hasil Olahdata Bootstraping	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	15
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert	24
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Desain Pekerjaan.....	25
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Organizational Culture	25
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Work Motivation	26
Tabel 3. 5 Operasionalisasi variabel Human Resource Performance.....	27
Tabel 3. 6 Nilai Outer Loading 1	28
Tabel 3. 7 Nilai Outer Loading 2	29
Tabel 3. 8 Nilai AVE.....	30
Tabel 3.9 Nilai Fornel-Larcker.....	31
Tabel 3.10 Nilai Cross Loading	31
Tabel 3.11 Nilai Cronbach's Alpha.....	32
Tabel 4.1 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Desain Pekerjaan	35
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi ...	36
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Pekerjaan ..	37
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja SDM	38
Tabel 4.5 Hasil Pengujian R-Square.....	39
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji T dan Uji F	39
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Q-Square	40
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Effect Size	40
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Path Coefficient	41
Tabel 4.10 Hasil Analisis Mediasi.....	42
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : KUESIONER	53
Lampiran 2 : DATA HASIL KUISIONER	57
Lampiran 3 : HASIL UJI VALIDAS DAN RELIABILITAS	58
Lampiran 4 : HASIL ANALISIS DATA.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Saat persaingan sengit, perubahan begitu cepat, dan tingginya ketidakpastian, adalah beberapa alasan perusahaan atau organisasi bersaing untuk menjadi yang terbaik. Jika sumber daya manusia dikembangkan dengan baik dan dimaksimalkan potensinya, organisasi atau perusahaan akan dapat mencapai diri mereka yang terbaik. Mengembangkan sumber daya manusia yang kuat tidak diragukan lagi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap orang memiliki karakteristik unik, manajemen sumber daya manusia juga diperlukan untuk memaksimalkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Mathis dan Jackson (2006 dalam Sholekhati & Irmawati, 2023), seni dan ilmu mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja sehingga bakat manusia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di setiap perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai Tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh seberapa efektif karyawan itu dalam bekerja. Sumber daya manusia yang ada tentunya harus memiliki kemampuan untuk memaksimalkan kinerja mereka sesuai dengan tempat mereka berada dalam perusahaan. Tetapi, orang selalu tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi seberapa baik seseorang bekerja untuk perusahaan adalah bagaimana desain pekerjaan diterapkan. Ini sangat penting karena organisasi atau perusahaan harus sukses dan efisien di semua tingkatan, dari tingkat perusahaan hingga tingkat karyawan.

Desain pekerjaan yang efektif dan efisien dihasilkan dari motivasi dan kinerja yang diharapkan, yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. (Syahputra, 2020 dalam Sholekhati & Irmawati, 2023) Desain

pekerjaan adalah upaya untuk menganalisis pekerjaan dan meningkatkannya melalui faktor teknis dan manusia (*ergonomics*) untuk meningkatkan produktivitas organisasi dan kepuasan karyawan. Tidak diragukan lagi bahwa isi pekerjaan dan dampaknya terhadap karyawan saling berkaitan, dan organisasi dan bisnis harus selalu mempertimbangkan cara mengatur pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2006 dalam Sholekhati & Irmawati, 2023), desain pekerjaan mengacu pada cara pekerjaan diorganisasikan dan tanggung jawab yang diberikan dalam unit kerja yang produktif. Ini mencakup isi pekerjaan dan bagaimana hal itu berdampak pada tenaga kerja.

Budaya organisasi yang hebat tidak dapat dipisahkan dari cara mereka dibangun. Tidak diragukan lagi bahwa budaya yang kuat adalah syarat untuk mencapai kesuksesan bisnis; namun, budaya juga berfungsi sebagai alat untuk menanamkan makna dan menjalankan kontrol atas sikap dan tindakan individu yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh pada kemampuan perusahaan untuk mengembangkan karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersamaan. Budaya organisasi (Edison, 2016 dalam Sholekhati & Irmawati, 2023) berarti asumsi, nilai, dan prinsip dasar yang mendasari praktik manajemen dan perilaku yang mendukung dan memperkuat konsep tersebut. Penelitian ini mendukung pernyataan (Edison, 2016 dalam Sholekhati & Irmawati, 2023) bahwa budaya organisasi yang kuat akan membuat karyawan lebih terlibat di tempat kerja.

Hal ini juga akan meningkatkan produktivitas karyawan, yang diharapkan akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Seseorang pasti akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan untuk mendapatkan apa yang diminta dari mereka, serta faktor-faktor lainnya. Hal ini sangat penting karena akan lebih mudah untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan dengan motivasi yang jelas dan dapat diukur. Menurut Simamora (2004 dalam Sholekhati & Irmawati, 2023), motivasi berasal dari keyakinan seseorang bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang

kemudian akan mengarah pada imbalan atau hasil yang diinginkan. Sangat penting untuk mengetahui dan memahami motivasi karyawan yang tepat karena banyak faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang dalam bertindak. Motivasi yang tidak efektif akan berbahaya karena akan mengurangi kinerja dan mempersulit pencapaian tujuan. Motivasi adalah perasaan di dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Hani, 2014 dalam Sholehkhati & Irmawati, 2023).

Beberapa hasil penelitian terkait dengan kemajuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan, yang dihasilkan dari fakta empiris tentang kinerja karyawan yang dihasilkan oleh berbagai komponen dan pendekatan penelitian. Kinerja adalah proses yang memengaruhi keberhasilan organisasi, menurut Mondy (1999 dalam Al-Musadieq dkk., 2018). Manajer dan karyawan harus bekerja sama untuk menetapkan ekspektasi, meninjau hasil, dan memberikan penghargaan untuk kinerja mereka. Betapa pentingnya lapangan kerja dan peluang bisnis untuk pertumbuhan ekonomi nasional dan regional. Menurut pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik, yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Ditengah persaingan antar perusahaan terjadi, peneliti memilih PT BOOM Juara Emas sebagai objek penelitian. Penelitian terjadi karena menurut pengamatan penulis beberapa tahun terakhir, perkembangan e-sports di Indonesia telah berkembang pesat. PT. BOOM Juara Emas atau sering disebut sebagai BOOM E-Sports, didirikan pada tahun 2016 dengan berfokus pada cabang PUBG Mobile, Dota 2, dan Valorant. Meskipun PT BOOM Juara Emas dengan cabang yang dibidang sedikit, BOOM E-Sports tidak tertinggal dari perusahaan e-sports lainnya.

Atlet e-sports terkadang terlalu fokus bermain game tanpa mempertimbangkan kesehatan mereka dan mengalami masalah seperti gangguan tidur, kecemasan, kelelahan, kehilangan kepercayaan diri, dan

masalah lainnya. Mereka juga dapat mengalami penurunan konsentrasi karena kurang tidur (Smith, dkk., 2022). Oleh karena itu, untuk memungkinkan organisasi untuk terus berkembang, dibutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Mengacu pada konteks permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul **“PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT BOOM JUARA EMAS”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

- a. Desain pekerjaan mempengaruhi kinerja SDM pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- b. Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja SDM pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- c. Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja SDM pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- d. Desain pekerjaan mempengaruhi motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- e. Budaya Organisasi mempengaruhi motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- f. Desain pekerjaan mempengaruhi kinerja SDM melalui motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- g. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja SDM melalui motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.

3. Batasan Masalah

Adanya keterbatasan sumber daya dan waktu yang dimiliki, maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi

terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Boom Juara Emas agar hasil penelitian lebih rinci, efektif, dan efisien.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap motivasi kerja pada SDM PT BOOM Juara Emas?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada SDM PT BOOM Juara Emas?
- c. Apakah terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja SDM pada SDM PT PT BOOM Juara Emas?
- d. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM pada SDM PT PT BOOM Juara Emas?
- e. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada SDM PT PT BOOM Juara Emas?
- f. Apakah pengaruh secara tidak langsung (variabel desain pekerjaan terhadap kinerja SDM melalui motivasi) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel desain pekerjaan terhadap kinerja SDM) pada SDM PT PT BOOM Juara Emas di Jakarta?
- g. Apakah pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja SDM) pada SDM PT BOOM Juara Emas?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.

- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT BOOM Juara Emas Di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja SDM pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- d. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja SDM PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- f. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung (variabel desain pekerjaan terhadap kinerja SDM melalui motivasi) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel desain pekerjaan terhadap kinerja SDM) pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.
- g. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja SDM) pada PT BOOM Juara Emas di Jakarta.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi, khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja SDM PT BOOM Juara Emas.
- b. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mengimplementasikan teori- teori yang didapat semasa kuliah. Selain itu, penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui pengaruh dari desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat Rukajat. (2018). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between motivation and job performance at the university of mines and technology, Tarkwa, Ghana: leadership lessons. *Scientific Research*, 3(3), 309-314.
- Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023, April). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 353-362.
- Amanda, S. A., & Masman, R. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Artochem Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 832-840.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The effect of compensation and motivation to employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 166-172.
- Bagus Sumargo. (2020). *Teknik sampling*. UNJ PRESS.
- Capeda, G., Nitzl, C., Roldan, J. L. (2017). Mediation analyses in partial least squares structural equation, modeling: guidelines and empirical examples. *Springer*, 1-414.
- Denziana, Angrita dan Yunggo, Eilien Delicia. (2017). Pengaruh profitabilitas, struktur aktiva, dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal perusahaan pada perusahaan real estate dan property yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2015. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. Maret 2017, Vol.8 No.1 Hal. 51-67
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*.
- Edison, I., & Masman, R. R. (2023, April). Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bowin Indonesia global. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 287-296.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Hery. (2021). Analisis laporan keuangan-integrated and comprehensive. *Jakarta Pusat: Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Jelita, Novel Tiara dkk. (2022). Pengaruh model pembelajaran inkuiri terbimbing berbantuan video dengan implementasi blended learning terhadap hasil belajar. *Volume 8, Nomor 1, Mei 2022. p-ISSN: 2460-9587. Universitas Negeri Gorontalo*

- Lisnawati, Abubakar, H., & Nur, I. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Idopearls cabang Nusa Tenggara Timur. *Economic Bosowo Jurnal*, 8(2), 126-139.
- Masman, R. R., Angellika, V., & Utama, L. (2023). Effect of job motivation and organizational commitment on employee satisfaction at PT Maju Mandiri Utama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(2).
- Maryani, Ni Luh K.S, Anak A. D.W, & Ni Putu A S S. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Arta Sedana Retailindo cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1 (2) : 53-67.
- Milawati, S., Lahagu, Z., Lumban Raja, T. H., & Bachtiar, L. E. (2021, February). Effect of compensation and work motivation on employee performance in the Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 5(2), 925-933.
- Musadieq, M. A., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management*, 452-469
- Pangastuti, P. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020, April). The effect of work motivation and compensation on employee performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299.
- Samodro, R. B., & Kustini. (2022, September). The effect of compensation and motivation on employee performance CV. Giri Jaya Perkasa. *JENIUS*, 6(1), 147-156.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021, Juli). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Santoso, S. (2019). *Mahir statistik parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach* (7th Ed). United Kingdom: Wiley
- Sekaran-Bougie. (2013). *Research methods for business: a skill-building approach* – 6th ed. West Sussex, UK : John Wiley & Sons Ltd.
- Smith, M., Sharpe, B., Arumham, A., & Birch, P. (2022). *Examining the predictors of mental ill health in Esport competitors*. *Healthcare*, 10(4), 626.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumargo, Bagus (2020). *Teknik sampling*. Jakarta: UNJ PRESS.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta

- Sularmi, L. (2018, September). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS*, 2(1), 15-30.
- Suprihati. (2014, Februari - Juli). Analisis faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1).
- Suprihatiningsih, Gatot, T., Sunardi, & Setyawati, D. (2021, May). Effect of work motivation, and compensation on employee performance through job satisfaction at STIE Kertanegara Malang of Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)*, 2(3), 13-21.
- Syahputra, E. (2020). *Snowball throwing tingkatkan minat dan hasil belajar*. Sukabumi: Haura Publishing.
- Ulfah Hernaeny, M. P. (2021). *Populasi dan sampel. Pengantar Statistika 1*. Bandung: Media Sains Indonesia.