

# JOURNAL COMPETENCY OF BUSINESS

Jl. Perintis Kemerdekaan,  
Gambiran, Umbulharjo  
Yogyakarta 55161  
Telp : 0274 - 372274  
Faks : 0274 - 4340644

Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

## PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PARIWIWSATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

<sup>1</sup>Aswadi, <sup>2</sup>Eko Prasojo

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, <sup>2</sup>Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

[1zxdii210803@gmail.com](mailto:1zxdii210803@gmail.com), [2ekoprasojo60@gmail.com](mailto:2ekoprasojo60@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, fasilitas kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 73 responden pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Uji prasyarat analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Teknik analisis data meliputi analisis regresi ganda, koefisien determinasi, uji t dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, fleksibilitas kerja, fasilitas kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak terbukti sebagai mediator yang signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

### PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu pendorong utama dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dikenal dengan kekayaan budaya, sejarah, alam, dan kulineranya. Kualitas layanan yang diberikan kepada wisatawan sangat bergantung pada kinerja para pegawai di sektor ini, yang pada akhirnya turut memengaruhi citra dan daya

tarik destinasi wisata. Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 112 Tahun 2022 tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Pariwisata, dinas ini bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan, mengembangkan program, serta berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait guna mewujudkan pembangunan pariwisata berkelanjutan.

Sebagai destinasi wisata unggulan kedua setelah Bali, Yogyakarta mengusung visi menjadi tujuan wisata kelas dunia yang kompetitif, berbasis budaya, berkelanjutan, serta berkontribusi pada pembangunan daerah dan pemberdayaan masyarakat. Dalam rangka menjalankan tugasnya, Dinas Pariwisata DIY mengemban amanah untuk melaksanakan urusan di bidang kepariwisataan, termasuk kewenangan yang bersifat dekonsentrasi dan tugas pembantuan dari pemerintah pusat.

Seiring dengan kebijakan otonomi daerah, sejak tahun 2001 Dinas Pariwisata DIY mengalami penggabungan dengan beberapa instansi lain seperti Dinas Kebudayaan DIY dan Kanwil Pendidikan dan Kebudayaan (bidang sejarah dan purbakala), menjadi satu kesatuan di bawah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata DIY, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Provinsi DIY Nomor 5 Tahun 2001.

Dalam konteks pekerjaan yang dinamis seperti di sektor pariwisata, Fleksibilitas kerja dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Fleksibilitas kerja mendorong para karyawan agar mempunyai ide-ide kreatif dan inovatif dalam bekerja, sebagaimana mereka dapat mengatur sendiri pekerjaan apa yang mau mereka kerjakan dan selesaikan terlebih dahulu.

Selain fleksibilitas, tersedianya fasilitas kerja yang nyaman dan memadai, seperti tata ruang kantor, peralatan kerja, serta ruang istirahat, turut meningkatkan kenyamanan pegawai di lingkungan kerja, termasuk di Dinas Pariwisata DIY. Menurut Jufrizien (2021), fasilitas kerja merupakan faktor penunjang yang penting karena mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan efisien.

Faktor lain yang juga krusial adalah budaya organisasi. Lingkungan kerja yang memiliki budaya positif dan supportif akan membentuk suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan rasa memiliki, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan. Dewi dan Supartawan (2023) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dapat berbeda-beda di setiap instansi dan memengaruhi sikap kerja.

Kinerja dan kepuasan pegawai menjadi aspek penting dalam dunia kerja modern. Menurut Asmar *et al.*, (2022), kepuasan kerja mencerminkan penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, memberikan hasil kerja optimal, dan berperilaku positif dalam organisasi.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Seorang pegawai di organisasi pemerintahan khususnya di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Adapun kepuasan kerja pegawai

merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memberikan manfaat pada Dinas Pariwisata Daerah istimewa Yogyakarta karena dengan pegawai yang memiliki perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku pegawai, yang akan berpengaruh pada outcomes seperti kinerja pegawai dapat meningkat, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas dalam dunia kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan jadwal, lokasi, serta cara kerja mereka dalam menjalankan tugas. Menurut Subakti *et al.*, (2023), fleksibilitas kerja adalah kondisi di mana karyawan diberi kebebasan untuk menentukan kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Menurut Yusuf *et al.*, (2023) Fleksibilitas kerja merupakan pemberian keleluasaan kepada karyawan untuk menentukan waktu, lokasi, dan cara mereka melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Pengaturan fleksibilitas ini dapat bersifat formal melalui kebijakan perusahaan, atau informal melalui kesepakatan dengan atasan. Dalam konteks ini, fleksibilitas menjadi penting agar karyawan mampu merespons perubahan dengan cepat serta menjaga produktivitas. Hal ini mencakup fleksibilitas waktu kerja seperti sistem kerja dari rumah (*remote working*) maupun pengaturan jam kerja yang lebih luwes.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk dukungan fisik maupun nonfisik yang disediakan oleh organisasi guna menunjang kelancaran tugas pegawai. Asmar *et al.*, (2022) menyebut bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang tersedia di lingkungan instansi pemerintahan yang digunakan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Menurut Monde *et al.*, (2022) fasilitas kerja adalah bentuk dukungan atau pelayanan yang diberikan kepada karyawan guna membantu memenuhi berbagai kebutuhan mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas yang baik berkontribusi terhadap meningkatnya kenyamanan kerja, kepuasan, serta kinerja pegawai. Semakin besar skala aktivitas organisasi, maka semakin kompleks pula fasilitas yang diperlukan untuk menunjang kegiatan tersebut secara efektif.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menggambarkan sistem nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dan membentuk perilaku kerja mereka. Kirana (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai dan kepercayaan yang diinternalisasi oleh para anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berinteraksi. Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai, keyakinan, asumsi, maupun norma yang telah diterima dan dijalankan secara kolektif oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam bertingkah laku serta menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi (Rizky *et al.*, 2020). Budaya

organisasi yang kuat dapat menumbuhkan motivasi kerja, loyalitas, serta meningkatkan semangat kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan budaya yang mendukung, pegawai lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

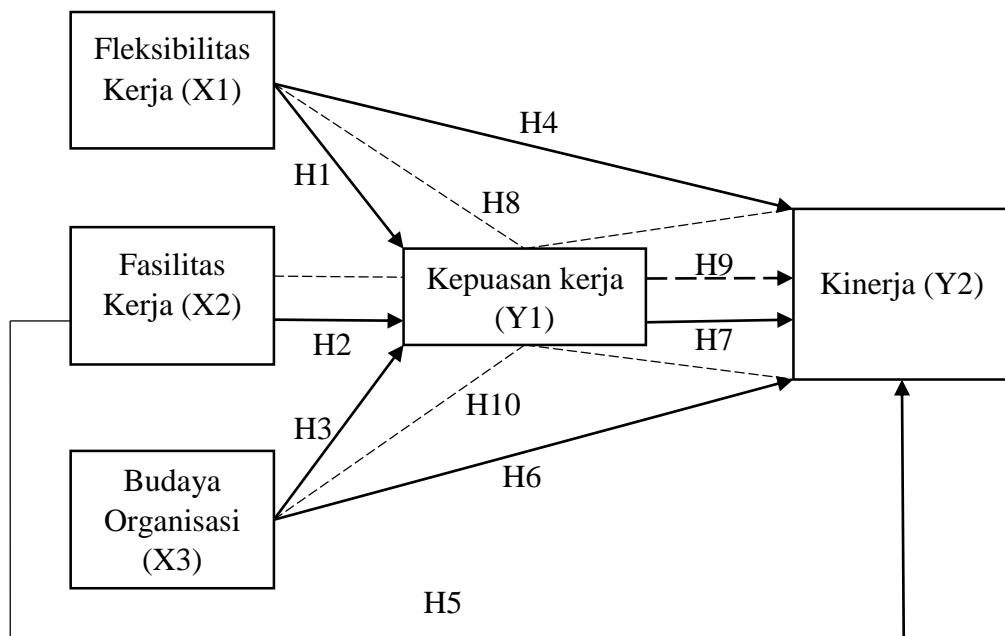
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Hartini *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalannya. Tingkat kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menilai kenyamanan dan kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2021) kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kompensasi yang diperoleh, serta faktor-faktor fisik dan psikologis lainnya. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat absensi yang rendah, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja dalam organisasi menggambarkan pencapaian kerja individu atau kelompok sesuai dengan tujuan, standar, dan indikator yang telah ditentukan. Zaliany (2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang optimal berperan penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. Pengakuan terhadap hasil kerja dan pencapaian prestasi dapat menumbuhkan perasaan dihargai pada diri pegawai serta mendorong mereka untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya (Iryani *et al.*, 2022). Kinerja tinggi biasanya merupakan hasil dari proses yang terencana dengan baik, pelaksanaan yang efisien, serta evaluasi yang terus menerus. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya menjadi tolak ukur produktivitas, tetapi juga indikator efektivitas organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

### **Kerangka Berpikir**



### Hipotesis

- H1 : Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadapa Kepuasan Kerja.
- H5 : Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan Terhadapa Kinerja
- H6 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadapa Kinerja
- H7 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja
- H8 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Positif Antara Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja.
- H9 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Positif Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja.
- H 10 : Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Positif Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada gagasan atau simpulan umum dari suatu kejadian (Utama *et al.*, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dinas Pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Sampel dalam penelitian

ini sebanyak 73 pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, studi pustaka dan dokumentasi, sedangkan uji instrumen dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Adapun teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dengan menggunakan uji dan uji analisis jalur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Teknik Pengujian Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	X1.1	0.746	0.230	Valid
	X1.2	0.618	0.230	Valid
	X1.3	0.677	0.230	Valid
	X1.4	0.754	0.230	Valid
	X1.5	0.654	0.230	Valid
	X1.6	0.767	0.230	Valid
	X1.7	0.678	0.230	Valid
	X1.8	0.695	0.230	Valid
	X1.9	0.661	0.230	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0.605	0.230	Valid
	X2.2	0.661	0.230	Valid
	X2.3	0.816	0.230	Valid
	X2.4	0.807	0.230	Valid
	X2.5	0.495	0.230	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.604	0.230	Valid
	X3.2	0.577	0.230	Valid
	X3.3	0.635	0.230	Valid
	X3.4	0.779	0.230	Valid
	X3.5	0.745	0.230	Valid
	X3.6	0.767	0.230	Valid
	X3.7	0.602	0.230	Valid
	X3.8	0.722	0.230	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0.748	0.230	Valid
	Y1.2	0.653	0.230	Valid
	Y1.3	0.645	0.230	Valid
	Y1.4	0.705	0.230	Valid
	Y1.5	0.657	0.230	Valid
	Y2.1	0.776	0.230	Valid
	Y2.2	0.696	0.230	Valid
	Y2.3	0.770	0.230	Valid

Kinerja (Y2)	Y2.4	0.798	0.230	Valid
	Y2.5	0.529	0.230	Valid
	Y2.6	0.599	0.230	Valid
	Y2.7	0.584	0.230	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari r hitung (0.230) maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

### **Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai r hitung	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.600	0.865	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0.600	0.696	Reliabel
Budaya Organisasi(X3)	0.600	0.835	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.600	0.711	Reliabel
Kinerja (Y2)	0.600	0.811	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua butir pertanyaan dalam variabel adalah reliabel atau handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan penelitian selanjutnya.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas Model I**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	,0000000
		Std. Deviation	1,36429092
Most Extreme Differences		Absolute	,085
		Positive	,073
		Negative	-,085
Test Statistic			,085
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>		Sig.	,211
		99% Confidence Interval	Lower Bound ,200
			Upper Bound ,221

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semula nilai Asymp Sig. lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal. Dari hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov mendapat hasil sebesar 0.221 yang artinya berdistribusi normal.

### **Uji Normalitas Model II**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	,0000000
		Std. Deviation	1,80111552
Most Extreme Differences		Absolute	,096
		Positive	,082
		Negative	-,096
Test Statistic			,096
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,090 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>		Sig.	,094
99% Confidence Interval		Lower Bound	,086
		Upper Bound	,101

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semula nilai Asymp Sig. lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal. Dari hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov mendapat hasil sebesar 0.101 yang artinya berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinieritas Model I**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,246	1,923		1,168	,247		
Fleksibilitas Kerja	,117	,057	,236	2,061	,043	,460	2,172
Fasilitas Kerja	,458	,096	,432	4,758	,000	,729	1,371
Budaya Organisasi	,149	,071	,244	2,115	,038	,450	2,222

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance (X1) yaitu  $0.460 \geq 0.10$ , nilai Tolerance (X2)  $0.729 \geq 0.10$ , nilai Tolerance (X3)  $0.450 \geq 0.10$ , dan nilai VIF (X1) yaitu  $2.172 \leq 10$ , nilai VIF (X2) yaitu  $1.371 \leq 10$ , dan nilai VIF (X3) yaitu  $2.222 \leq 10$ .

## **Uji Uji Multikolinieritas Model II**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,607	2,582		1,010	,316		
Fleksibilitas Kerja	,171	,078	,242	2,196	,032	,434	2,306
Fasilitas Kerja	,452	,148	,300	3,066	,003	,549	1,821
Budaya Organisasi	,450	,097	,519	4,649	,000	,423	2,366
Kepuasan Kerja	-,213	,160	-,150	-1,328	,189	,415	2,410

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance (X1) yaitu  $0.434 \geq 0.10$ , nilai Tolerance (X2)  $0.549 \geq 0.10$ , nilai Tolerance (X3)  $0.423 \geq 0.10$ , nilai Tolerance (Y1)  $0.423 \geq 0.10$ , dan nilai VIF (X1) yaitu  $2.306 \leq 10$ , nilai VIF (X2) yaitu  $1.821 \leq 10$ , nilai VIF (X3) yaitu  $2.366 \leq 10$ , nilai VIF (Y1) yaitu  $2.410 \leq 10$ .

## **Uji Heteroskedastisitas Model I**

Variabel	Nilai Sig.	r hitung sig.	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.05	0.353	Tidak Heteroskedastisitas
Fasilitas Kerja	0.05	0.355	Tidak Heteroskedastisitas
Budaya organisasi	0.05	0.895	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai sig. sebesar  $0.353 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, variabel fasilitas kerja memiliki nilai sig. sebesar  $0.355 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan variabel budaya organisasi memiliki nilai sig. sebesar  $0.895 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## **Uji Heteroskedastisitas Model II**

Variabel	Nilai Sig.	r hitung sig.	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.05	0.866	Tidak Heteroskedastisitas

Fasilitas Kerja	0.05	0.764	Tidak Heteroskedastisitas
Budaya organisasi	0.05	0.470	Tidak Heteroskedastisitas
Kepuasan Kera	0.05	0.809	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai sig. sebesar  $0.866 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, variabel fasilitas kerja memiliki nilai sig. sebesar  $0.764 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, variabel budaya organisasi memiliki nilai sig. sebesar  $0.470 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig. sebesar  $0.809 \geq 0.05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Teknik Analisis Data

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
(Constant)	2,246	1,923			1,168	,247
Fleksibilitas Kerja	,117	,057	,236		2,061	,043
Fasilitas Kerja	,458	,096	,432		4,758	,000
Budaya Organisasi	,149	,071	,244		2,115	,038

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi liniear berganda dengan menggunakan program SPSS 27 di dapat hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.246 + 0.117X_1 + 0.458X_2 + 0.149X_3$$

1. Konstanta  $\alpha = 2.246$  menunjukkan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel fleksibilitas kerja, fasilitas kerja dan budaya organisasi. Jika variabel independent tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0.117$  artinya variabel fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel fleksibilitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.117 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0.458$  artinya variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel fasilitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.458 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien  $b_3 = 0.149$  artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja berarti setiap kenaikan 1 satuan

variabel budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.458 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model I**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,607	2,582		1,010	,316
Fleksibilitas Kerja	,171	,078	,242	2,196	,032
Fasilitas Kerja	,452	,148	,300	3,066	,003
Budaya Organisasi	,450	,097	,519	4,649	,000
Kepuasan Kerja	-,213	,160	-,150	-1,328	,189

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi liniear berganda dengan menggunakan program SPSS 27 di dapat hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.607 + 0.171X_1 + 0.452X_2 + 0.450X_3 + 0.213X_4$$

1. Konstanta  $\alpha = 2.607$  menunjukkan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel fleksibilitas kerja, fasilitas kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0.171$  artinya variabel fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel fleksibilitas kerja akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.171 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0.452$  artinya variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel fasilitas kerja akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.452 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien  $b_3 = 0.450$  artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja sebesar 0.450 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Nilai koefisien  $b_4 = -0.213$  artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja berarti variabel kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja sebesar -0.213 dengan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Uji Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>) Model I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,567	1,394

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Fleksibilitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah 2025

Nilai yang ditunjukkan pada tabel 4.19. sebesar 0.567 artinya variabel fleksibilitas kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan 56,7% variasi yang ada pada variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh faktor lain selain variabel tersebut.

### **Uji Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>) Model II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,642	,621	1,853
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Data Primer diolah 2025

Nilai yang ditunjukkan pada tabel 4.20. sebesar 0.621 artinya variabel fleksibilitas kerja ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) mampu menjelaskan 62,1% variasi yang ada pada variabel kinerja ( $Y_2$ ). Sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor lain selain variabel tersebut.

### **Hipotesis**

#### **Uji t Model I**

##### **1. Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil koefisien regresi model I dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Fleksibilitas Kerja sebesar  $0.043 < 0.05$  maka, H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> diterima artinya secara parsial fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

##### **2. Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil koefisien regresi model I dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Fasilitas Kerja sebesar  $< 0.001 < 0.05$  maka, H<sub>0</sub> dan H<sub>2</sub> diterima artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

##### **3. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil koefisien regresi model I dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar  $0.038 < 0.05$  maka, H<sub>0</sub> dan H<sub>3</sub> diterima artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **Uji t Model I**

##### **1. Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil koefisien regresi model II dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Fleksibilitas Kerja sebesar  $0.032 < 0.05$  maka, H0 dan H4 diterima artinya secara parsial fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan kinerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil koefisien regresi model II dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Fasilitas Kerja sebesar  $0.003 < 0.05$  maka, H0 dan H5 diterima artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

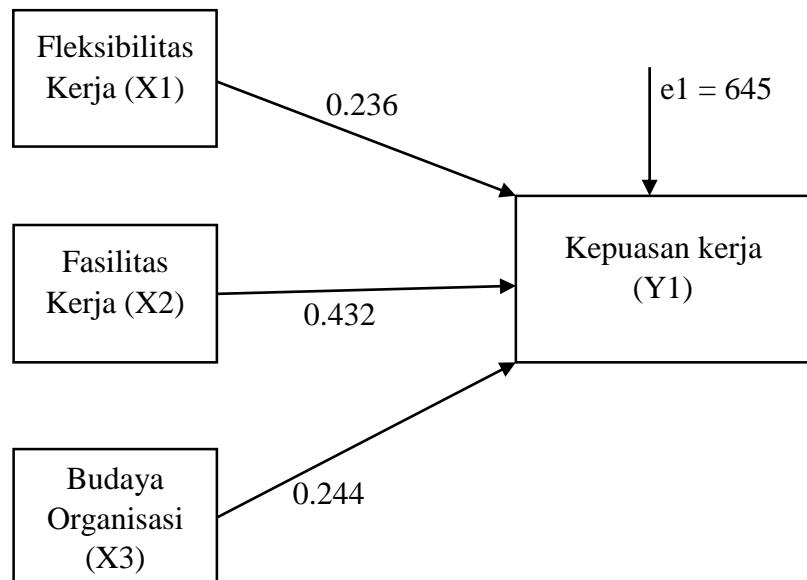
Dari hasil koefisien regresi model II dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar  $< 0.001 < 0.05$  maka, H0 dan H6 diterima artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil koefisien regresi model II dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar  $0.189 > 0.05$  maka, H0 dan H7 ditolak artinya secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Uji Analisis Jalur Model I**

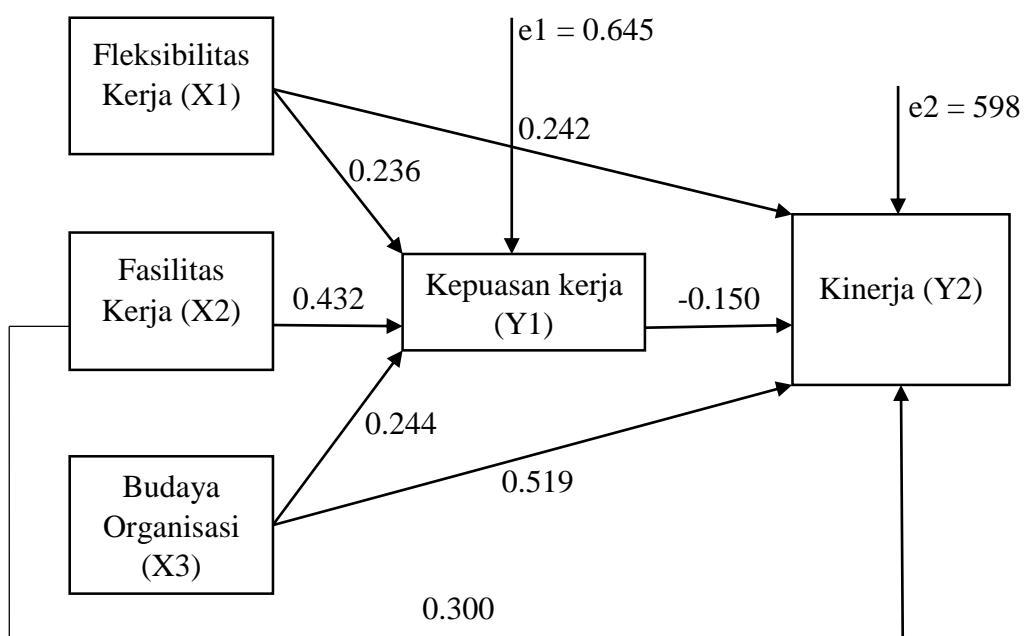
Pada hasil output regresi model I diketahui besarnya nilai R Square pada model Summary sebesar 0.585 atau 58,5%, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah 58,5% sementara sisanya 41,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus  $e1 = \sqrt{1 - 0.585} = 0.645$ . Dengan demikian gambar diagram jalur model I adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah 2025

### Uji Analisis Jalur Model I

Pada hasil output regresi model II diketahui besarnya nilai R Square pada model Summary sebesar 0.642 atau 64,2%, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y2) adalah 64,2% sementara sisanya 35,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan nilai  $e1$  dapat dicari dengan menggunakan rumus  $e1 = \sqrt{1 - 0.642} = 0.598$ . Dengan demikian gambar diagram jalur model I adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah 2025

## 1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan diagram jalur model diatas bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel fleksibilitas Kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.236. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 dikalikan dengan nilai beta Y2 terhadap Y1, yaitu  $0.236 \times (-0.150) = (-0.035)$ . Selanjutnya, dapat diketahui bahwa pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y1 dengan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu:  $0.242 + (-0.035) = 0.207$ . Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y1 adalah 0.242. Berdasarkan hasil perhitungan 121 diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.236 < 0.242$  dari pengaruh tidak langsung. maka, H0 dan H8 ditolak artinya hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung fleksibilitas kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan diagram jalur model diatas bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.432. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y2 dikalikan dengan nilai beta Y2 terhadap Y1, yaitu  $0.300 \times (-0.150) = (0.045)$ . Selanjutnya, dapat diketahui bahwa pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y1 dengan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu:  $0.300 + (-0.045) = 0.255$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.432 > 0.255$  dari pengaruh tidak langsung. maka, H0 dan H9 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan diagram jalur model diatas bahwa pengaruh langsung yang diberikan variabel budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0.244. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y2 dikalikan dengan nilai beta Y2 terhadap Y1, yaitu  $0.244 \times (-0.150) = (-0.036)$ . Selanjutnya, dapat diketahui bahwa pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y1 dengan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu:  $0.244 + (-0.036) = 0.208$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.244 > 0.208$  dari pengaruh tidak langsung. maka, H0 dan H10 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel fleksibilitas kerja sebesar  $0.040 < 0.05$  artinya secara parsial fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya jam kerja yang fleksibel karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki lebih

banyak kesempatan untuk peningkatan karir mereka. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden secara rata-rata menjawab memuaskan yang membuktikan bahwa dengan adanya jam kerja yang fleksibel dapat mencapai kepercayaan diri yang tinggi dalam mengatur pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan (Indrawaty, 2022) dan (Fadila & Rezeki, 2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin efektif fleksibilitas kerja maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas kerja sebesar  $< 0.001 < 0.05$  artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai dapat meningkatkan kepuasan pegawai karena perusahaan atau instansi menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan (Putri *et al.*, 2020) dan (Monde *et al.*, 2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar  $0.038 < 0.05$  artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan rasa kepercayaan diri terhadap perusahaan/instansi sehingga pegawai merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan (Subhan & Yusuf, 2020) dan (Tiomantara & Adiputra, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang berkontribusi paling besar seorang karyawan tentunya memiliki rasa ingin mengembangkan nama perusahaan dengan berpartisipasi aktif memberi masukan/ide. Dalam beberapa hal penting atau darurat kepentingan perusahaan perlu untuk diutamakan, seperti sesama rekan kerja seharusnya memiliki rasa solidaritas yang tinggi. Dengan begitu terdapat beberapa aturan di tempat kerja yang diciptakan sehingga membuat rasa kepuasan kerja menjadi maksimal.

## 4. Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel fleksibilitas kerja sebesar  $0.032 < 0.05$  artinya secara parsial fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Dengan adanya fleksibilitas kerja dapat memungkinkan pegawai untuk mengatur waktu kerja sehingga mengurangi stres di tempat kerja yang memungkinkan mereka lebih efektif.

Penelitian ini sejalan dengan (Subakti et al., 2023) dan (Fiki Nadilah Sania & Akbar, 2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya fleksibilitas kerja mampu meningkatkan pekerjaan pegawai sehingga instansi perlu mempertimbangkan mengenai fleksibilitas kerja.

5. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel fasilitas kerja sebesar  $0.003 < 0.05$  artinya secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Dengan adanya fasilitas merupakan dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas sarana maupun prasarana yang dibutuhkan pegawai sebagai manusia maupun faktor produksi harus tersedia bilamana perusahaan menginginkan peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan (Rahmawati, 2023) dan (Asmar et al., 2022) menyatakan bahwa menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan kinerja. Selain dapat meningkatkan kinerja, tersedianya fasilitas yang memadai juga akan memberikan rasa puas bagi karyawan itu sendiri.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar  $< 0.001 < 0.05$  artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Ini berarti budaya organisasi yang baik di lingkungan dinas/instansi pemerintahan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan (Marlius & Vebrian, 2020) dan (Dery Wijaya et al., 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan kinerja. Budaya organisasi memiliki peranan penting bagi seorang pegawai dalam mencapai kepuasan kerja, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar  $0.189 > 0.05$  artinya secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal ini terjadi kerena kepuasan dan kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta itu sejalan.

Penelitian sejalan dengan (Basri & Rauf, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

8. Kepuasan Kerja Memediasi Antara Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.236 > 0.242$  menunjukkan bahwa secara tidak langsung fleksibilitas kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan tidak mampu memediasi antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta.

Penelitian sejalan dengan (Saputra, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja PT. Turen Indah Group.

9. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja  
Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai pengaruh langsung  $0.432 < 0.255$  dari pengaruh tidak langsung artinya bahwa secara tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan (Meyza Rifana, M. Afuan, 2023) dan (Pratika Maulinna Widadi *et al.*, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja. Artinya fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja sehingga fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.
10. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Berdasarkan hasil hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.244 < 0.208$  dari pengaruh tidak langsung artinya bahwa secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan (Delfi Kurnia Zebua, 2023) dan (Qorfianalda & Wulandari, 2021) Menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Artinya budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga dengan adanya budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya tentang pengaruh fleksibilitas kerja, fasilitas kerja dan budaya orgaisasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh fleksibilitas terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar 2.061 dengan nilai signifikansi 0.043 lebih kecil dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi 0.117. Semakin maksimal fleksibilitas waktu kerja yang diberikan, maka akan semakin menumbuhkan perasaan puas bagi pegawai.
2. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar 4.758 dengan nilai signifikansi  $< 0.001$  lebih kecil dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi 0.458. Semakin maksimal lengkap dan memadai fasilitas yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan menyelesaikan pekerjaanya dengan efektif dan efesien.

3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar 2.115 dengan nilai signifikansi 0.038 lebih kecil dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi 0.149. Dengan adanya buadaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan rasa kepercayaan diri terhadap perusahaan/instansi sehingga pegawai merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar 2.196 dengan nilai signifikansi 0.032 lebih kecil dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi 0.171. Semakin maksimal fleksibilitas waktu kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar 3.066 dengan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi 0.452. Dengan adanya fasilitas merupakan dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
6. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar 4.649 dengan nilai signifikansi  $< 0.001$  lebih kecil dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi 0.450. Ini berarti budaya organiasi yang baik di lingkungan dinas/instansi pemerintahan akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.
7. Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada nilai t tabel yaitu sebesar -1.328 dengan nilai signifikansi 0.189 lebih besar dari pada 0.05 serta memiliki nilai koefisien regresi -0.213. Artinya kepuasan dan kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta itu sejalan.
8. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil analisis jalur diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.236 > 0.242$  dari pengaruh tidak langsung. Artinya kepuasan tidak mampu memediasi antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta.
9. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil analisis jalur diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.432 < 0.255$  dari pengaruh tidak langsung. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta.
10. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil analisis jalur diketahui bahwa nilai pengaruh langsung  $0.244 < 0.208$  dari pengaruh tidak langsung. Artinya kepuasan kerja mampu

memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, fasilitas kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan data hasil penelitian, dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta dapat meningkatkan fleksibilitas kerja dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengatur waktu kerja agar pegawai dapat memaksimalkan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, sehingga mereka lebih fokus dan produktif.
2. Berdasarkan data hasil penelitian, dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta dapat meningkatkan fasilitas kerja dengan menyediakan peralatan kerja yang memadai agar pegawai merasa nyaman dan kinerjanya juga akan meningkat.
3. Berdasarkan data hasil penelitian, dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta dapat meningkatkan budaya organisasi dengan membangun komunikasi yang efektif dan transparan, sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjannya.
4. Berdasarkan data hasil penelitian, dinas pariwisata daerah istimewa yogyakarta dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dan meningkatkan kemampuannya.
5. Sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang lebih luas dengan obyek penelitian yang sesuai dengan kondisi saat penelitian selanjutnya dilakukan. Seperti variabel motivasi sebagai variabel mediasi dan gaya kepemimpin sebagai variabel independent.
6. Sebaiknya penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif agar informasi data yang didapat penelitian selanjutnya dapat lebih melengakpi penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asmar, A. H., Kamase, J., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 2(2), 132–147. <https://doi.org/10.52103/jaf.v2i2.1103>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Delfi Kurnia Zebua. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveningnya. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(11), <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i11.6127>
- Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>

- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158>
- Fiki Nadilah Sania, & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 880–887.
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Indrawaty, T. P. (2022). Hubungan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan leader-member exchange sebagai mediasi. *National Conference on Social Science and Religion*, 1(1), 131–137.
- Iryani, I., Yulianto, H., & ... (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of ...*, 5(1), 343–354. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1653>
- Jufrizien, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kirana, M. H. & K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Meyza Rifana, M. Afuan, R. P. D. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Agro Sungai Teramang Estate (Stge). *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 86–96. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index>
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Pratika Maulinna Widadi, Muhammad Asif Khan, Eri Bukhari, Dian Sudiantini, B. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Outlet Indomaret Area Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 1(1), 184–203. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index>

- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, [https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.2112\(02\), 157–168](https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.2112(02), 157–168).
- Rahmawati, A. F. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten kepulauan selayar \*1. 4(April), 299–309.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta TimurRizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wil. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Saputra, Z. (2024). Fleksibilitas Kerja Dan OCB Islam Perspektif Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. 29(03), 506–527.
- Subakti, R., Rajagukguk, S. M., Hutahaean, V. D., Nazmi, H., & Fahmi, N. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada Pt. Torganda Kandir Medan. *Jurnal Educoco*, <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.160>
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal* <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Tiomantara, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, III (3), 12–26. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13217>
- Utama, S. W., Prasojo, E., Kurnianingsih, R., & Pahlevi, R. W. (2024). Penerapan sistem reward berbasis kinerja karyawan di Maestro Parfum Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 1(2), 72–98. <https://doi.org/10.61476/tcxv6q77>
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>
- Zaliany, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS* Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Vol. 1, Issue 1). <https://www.ksi.indonesia>.
- <Https://Visitingjogja.Jogjaprof.Go.Id/Webdinas/>
- <Https://Wiki.Jogjaprof.Go.Id/Dispar>