



Pengaruh Organizational Culture Dan Work Environment Terhadap Job Performance Driver Grab Di Mediasi Job Satisfaction Di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi

Naufal Basyir ^{1*}, dan Retno Purwani Setyaningrum ²

¹ Universitas Pelita Bangsa; Bekasi, Jawa Barat; e-mail : Nobhebae@gmail.com

² Universitas Pelita Bangsa; Bekasi, Jawa Barat; e-mail : retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

* Corresponding Author : Naufal Basyir

Abstract: This study aims to examine the influence of Organizational Culture and Work Environment on the Job Performance of Grab driver-partners, with Job Satisfaction as a mediating variable. A quantitative approach with a causal- explanatory research design was employed, and data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0 software. A total of 100 respondents were selected using simple random sampling. The findings indicate that Organizational Culture has no significant effect on Job Satisfaction but has a negative and significant effect on Job Performance. In contrast, Work Environment has a positive and significant impact on both Job Satisfaction and Job Performance. Furthermore, Job Performance significantly influences Job Satisfaction and serves as a mediating variable in the relationship between both Organizational Culture and Work Environment on Job Satisfaction. These results offer important implications for human resource management in the digital transportation sector, particularly in enhancing the performance and satisfaction of Grab drivers.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Performance, Job satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Organizational Culture dan Work Environment terhadap Job Performance mitra pengemudi Grab, dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori, serta analisis data menggunakan metode PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0. Sampel sebanyak 100 responden dipilih dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction, tetapi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Performance. Sebaliknya, Work Environment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, Job Performance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction, dan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Organizational Culture dan Work Environment terhadap Job Satisfaction. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor transportasi digital, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pengemudi Grab.

Kata kunci: Organizational Culture, Work Environment, Job Performance, Job satisfaction

Received: 12 April 2025

Revised: 8 May 2025

Accepted: 24 June 2025

Published: 30 June 2025

Curr. Ver.: 30 June 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi membawa kemudahan besar dalam mengakses informasi dengan cepat dan efisien. Dampak kemajuan ini sangat dirasakan di Indonesia, terutama melalui peningkatan pemanfaatan internet dalam aktivitas sehari-hari masyarakat. Salah satu inovasi yang muncul dari kemajuan teknologi adalah layanan transportasi berbasis aplikasi digital, yang kini semakin populer dan digunakan baik oleh masyarakat.

Di era digital saat ini, perusahaan berbasis teknologi seperti Grab memegang peranan penting dalam sistem transportasi dan logistik nasional. Keberhasilan layanan yang disediakan Grab sangat bergantung pada para mitra pengemudi yang menjalankan operasional di lapangan. Karena itu, perhatian terhadap kualitas kerja pengemudi, terciptanya work environment yang mendukung, serta penerapan Organizational Culture yang sehat menjadi faktor utama untuk menjaga Job performance yang berkelanjutan.

Job Performance para pengemudi Grab sangat menentukan kualitas pelayanan yang diterima pelanggan. Namun, pengemudi sering menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang berat, tekanan waktu yang ketat, cuaca yang tidak bersahabat, serta sistem penilaian aplikasi yang memberikan tekanan tambahan. Faktor-faktor tersebut bisa memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Di sisi lain Work Environment yang fleksibel dan cenderung berpindah tempat serta teknologi pendukung yang memadai, serta sistem penghargaan yang adil dapat membantu meningkatkan Job performance dari mitra pengemudi.

Selain itu, Organizational Culture atau Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja pengemudi. Budaya yang transparan dan komunikatif, serta yang mampu menghargai kontribusi mitra kerja, Serta wajib atribut yang di tekankan oleh perusahaan menjadikan sebuah identitas dan kesamaan antar sesama Driver di lapangan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakjelasan kebijakan, sistem insentif yang dirasa tidak adil, serta kurangnya perlindungan sosial bisa menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja para pengemudi. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan Grab dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya tidak hanya meningkatkan kualitas layanan tetapi juga mendukung kesejahteraan mitra pengemudi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hal ini, peneliti melakukan survei pendahuluan dengan melibatkan 30 responden, yang disebarkan melalui google form, untuk mengetahui persepsi Job Performance Driver Grab Di Cikarang Barat. Survei ini bertujuan untuk menentukan apakah Job Performance yang dilakukan sudah berjalan dengan optimal serta sebagai dasar dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 1. Data Pra Survei *Job Performance* Driver Grab di Cikarang Barat

No	Item Pertanyaan	Hasil		Presentase	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Apakah Anda menjalankan tugas sebagai driver sesuai standar operasional Grab?	9	21	30%	70%
2	Apakah Anda menjaga kendaraan tetap bersih dan layak pakai setiap hari?	11	19	36%	64%
3	Apakah Anda mematuhi peraturan lalu lintas selama bekerja?	10	20	33%	67%
4	Apakah Anda secara rutin memeriksa kondisi kendaraan sebelum mulai bekerja?	13	17	43%	57%
Jumlah Skor Rata-Rata		11	19	36%	64%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, hasil pra survei menunjukkan bahwa 36% responden mempunyai Job Performance yang Baik Untuk menjadi Driver Grab di Cikarang barat, sementara 64% lainnya kurang memiliki Job Performance. Hal ini menunjukkan bahwa Job Performance Driver Grab Di Cikarang Barat masih perlu ditingkatkan. Faktor yang mempengaruhi Job Performance adalah Organizational Culture dan Work environment.

Organizational Culture adalah diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugasnya dan juga perilaku dalam organisasi. Secara

fungsional, budaya organisasi memiliki beberapa tugas, salah satunya adalah menumbuhkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu [1].

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai Organizational Culture terhadap Job Performance. Peneliti yang dilakukan oleh [2] bahwa Organizational Culture berpengaruh signifikan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Girsang, W. S. (2019) Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Putri Hijau. Namun, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [3]. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyono, D. (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Namun, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening [4]

Faktor lain yang memengaruhi Job Performance adalah Work Environment. Menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya [5]. Senada dengan itu, Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan dapat memengaruhi cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya, seperti pengaturan suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai [6].

Berdasarkan pandangan kedua ahli tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi tempat kerja yang menyenangkan, aman, dan menenangkan bagi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap cara mereka bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi rasa bosan dan kejenuhan, sementara lingkungan yang tidak mendukung justru dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh Work Environment terhadap Job Performance. Penelitian yang dilakukan oleh [7] menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Evi Damayanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian [5] dan [8], yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, terlihat adanya kesenjangan dalam temuan terkait pengaruh Organizational Culture dan Work Environment terhadap Job Performance. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut secara lebih mendalam dan kontekstual.

Dari hasil penelitian terdahulu mengenai Organizational Culture dan Work Environment terhadap Job Performance didapat hasil bahwa ada yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan, akan tetapi Organizational Culture dan Work Environment Pada Driver Grab di Cikarang Barat perlu diterapkan untuk membantu meningkatkan Job Performance. Untuk memperkuat hasil dalam penelitian ini, maka peneliti akan menambahkan variabel Job Satisfaction sebagai mediasi Organizational Culture dan Work Environment

Oleh karena itu perlu adanya mediasi Job Satisfaction seperti pada penelitian terdahulu oleh Fatmawati (2023) Budaya organisasi (organizational culture) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) . Menurut Nurchayati (2022) Lingkungan kerja (work environment) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) dan penelitian (siti, 2021) Kinerja karyawan (job performance) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (job satisfaction).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Organizational Culture dan Work Environment terhadap Job Performance Driver Grab dimediasi Job Satisfaction di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi”.

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

2.1. Organizational Culture

Organizational Culture adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi [9]. *Organizational Culture* akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebut perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap *Job Performance* dapat tercipta dengan sempurna. Agar *Job Performance* karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya Widya dan Kusumawati (2015) [10]. Apabila *Organizational Culture* tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya *Job Performance* karyawan yang baik pula. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan *Organizational Culture* sebagai suatu ajuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

2.2 Work Environment

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh aspek yang mempengaruhi cara seseorang bekerja, baik secara individu maupun dalam tim, termasuk metode kerja dan interaksi sosial [11]. Kajian lingkungan kerja (work Environment) yaitu mencakup aspek yang berada di sekitar individu yang bekerja sehingga dapat mendorong prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, dengan adanya keamanan, pendingin ruangan (AC), tempat kerja yang bersih, penerangan yang baik, fasilitas yang lengkap dan tidak adanya kegaduhan [12]. Menurut Nitisemito (2016), kualitas lingkungan kerja (work environment) dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu suasana kerja, hubungan interpersonal, dan ketersediaan fasilitas. Suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Hubungan interpersonal yang positif antara rekan kerja, atasan, dan bawahan menciptakan suasana harmonis dan kekeluargaan. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai akan menunjang kelancaran dan efisiensi kerja [13]. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan tempat di mana individu atau kelompok dapat mengembangkan potensinya, dipengaruhi oleh kenyamanan, kelengkapan fasilitas, serta interaksi yang mendukung produktivitas.

2.3 Job Performance

Job Performance berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Edison (2016:190) menyatakan bahwa *Job Performance* adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [13]. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari *Job Performance* karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan *Job Performance* karyawan. Proses peningkatan *Job Performance* karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti [11], menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta kemandirian. Kualitas dan kuantitas kerja mencerminkan hasil yang sesuai standar dan penyelesaian tugas dalam waktu tertentu. Ketepatan waktu menunjukkan kesesuaian hasil kerja dengan target yang ditetapkan. Kemampuan bekerja sama mencerminkan peran dalam tim, sedangkan kemandirian menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain [14].

2.4 Job Satisfaction

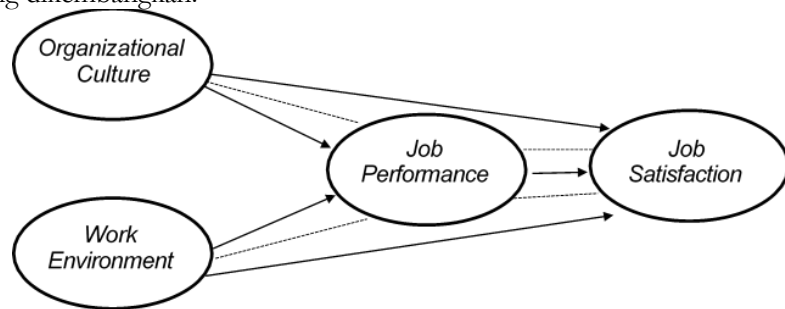
Job satisfaction atau *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. *Job Satisfaction* akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu

memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan *Job Satisfaction* karyawannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. *Job Satisfaction* akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan *Job Satisfaction* karyawannya (Wibowo, 2015:415) [15]. *Job Satisfaction* yang diperoleh oleh karyawan tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

3. Metode yang Diusulkan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan kausal eksplanatori, yakni suatu pendekatan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dengan cara mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana *Organizational Culture* dan *Work Environment* dapat memengaruhi *Job Performance*, dengan *Job Satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani atau memperkuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi (*Driver*) Grab yang beroperasi di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Namun, karena jumlah populasi secara pasti tidak dapat diketahui atau tidak tersedia secara publik, maka penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow, yaitu rumus yang umum digunakan dalam penelitian sosial untuk menentukan ukuran sampel minimum ketika jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Berdasarkan perhitungan tersebut, ditentukan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yaitu metode pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. *Organizational Culture* diasumsikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nilai-nilai positif, dan perilaku kerja yang terstruktur. Hal ini diyakini berdampak langsung terhadap: *Job Performance* (H1), karena *Organizational Culture* yang baik mendorong perilaku kerja yang produktif. *Job Satisfaction* (H2), karena karyawan cenderung merasa puas ketika bekerja dalam lingkungan yang sesuai dengan nilai dan harapan mereka. *Work Environment*, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga diyakini memiliki dampak langsung terhadap: *Job Performance* (H3), karena motivasi mendorong karyawan untuk berprestasi. *Job Satisfaction* (H4), karena termotivasi bekerja membuat karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. *Job Performance* (H5) diasumsikan berpengaruh langsung terhadap *Job satisfaction*, karena ketika karyawan merasa mampu bekerja dengan baik, hal tersebut dapat menumbuhkan rasa puas terhadap diri sendiri dan lingkungan kerjanya. Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi): *Job Performance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara: *Organizational Culture* dan *Job Satisfaction* (H6). Artinya, *Organizational Culture* yang baik meningkatkan *Job Performance*, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya *Job satisfaction*. *Work Environment* dan *Job Satisfaction* (H7). Motivasi meningkatkan *Job Performance*, dan *Job Performance* yang meningkat memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. menjadi responden. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki karakteristik yang representatif terhadap populasi secara keseluruhan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, di mana skala tersebut terdiri dari angka 1 hingga 5, dengan interpretasi sebagai berikut: 1 berarti "Sangat Tidak Setuju", dan 5 berarti "Sangat Setuju". Skala ini digunakan untuk menggambarkan sejauh mana responden menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan yang diberikan, yang kemudian digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang diidentifikasi secara sistematis untuk kemudian dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang merupakan metode analisis statistik multivariat berbasis model persamaan struktural. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, yang mendukung pengujian model pengukuran sekaligus model struktural. Tahapan analisis meliputi tiga uji utama. Pertama, dilakukan uji Outer Model yang bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator terhadap masing-masing konstruk. Kedua, dilakukan uji Inner Model untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten dalam model. Ketiga, dilakukan uji Path Coefficient guna mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketiga uji

ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai hubungan antar variabel dalam model penelitian yang dikembangkan.



Gambar 1. Model Konseptual

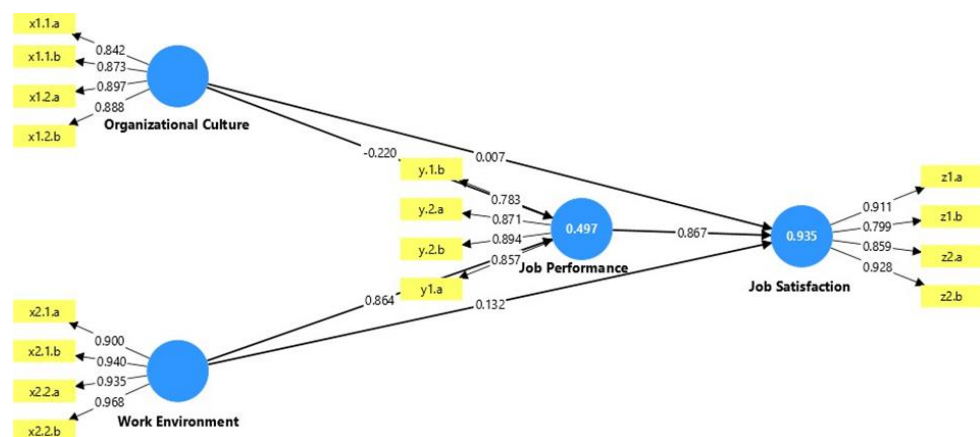
4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Validity Test

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari 100 orang responden. Validitas diukur dengan menggunakan nilai outer loading dari setiap indikator yang mewakili masing-masing variabel dalam model penelitian. Outer loading menunjukkan seberapa kuat suatu indikator merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang diukur. Sebagai tolok ukur kelayakan, sebuah indikator dianggap memenuhi syarat validitas apabila nilai outer loading yang dihasilkannya lebih besar dari 0,7, yang berarti indikator tersebut memiliki korelasi yang tinggi dengan variabel yang diwakilinya. Dengan demikian, indikator-indikator yang memenuhi kriteria ini dinyatakan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Seluruh proses pengolahan dan analisis data untuk menguji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software statistik SmartPLS versi 4.0, yang dirancang khusus untuk analisis model persamaan struktural berbasis Partial Least Squares.

Tabel 2. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	<i>Outer loading</i>	Keterangan
<i>Organizational Culture</i>	x1.1.a	0.842	Valid
	x1.1.b	0.873	Valid
	x1.2.a	0.897	Valid
	x1.2.b	0.888	Valid
<i>Work Environment</i>	x2.1.a	0.900	Valid
	x2.1.b	0.940	Valid
	x2.2.a	0.935	Valid
	x2.2.b	0.968	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	z1.a	0.911	Valid
	z1.b	0.799	Valid
	z2.a	0.859	Valid
	z2.b	0.928	Valid
<i>Job Performance</i>	y1.a	0.857	Valid
	y1.b	0.783	Valid
	y2.a	0.871	Valid
	y2.b	0.894	Valid



Gambar 2. Outer Model

Berdasarkan tabel yang Anda berikan, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,7 (rentang antara 0,783 hingga 0,968), yang berarti seluruh indikator dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya. *Organizational Culture* (0.875) > korelasi dengan konstruk lain *Job Satisfaction* (0.876) > korelasi dengan *Organizational Culture* (0.506) dan lainnya. *Job Performance* (0.852) > korelasi dengan semua konstruk lainnya. *Work Environment* (0.936) > korelasi dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan terpenuhi, karena masing-masing konstruk lebih “dekat” dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain.

4.2. Reliability Test

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 100 responden untuk menilai tingkat keandalan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi nilai r tabel, yang berarti alat ukur tersebut konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Job Performance	0.873	0.875	0.914	0.727
Job Satisfaction	0.897	0.901	0.929	0.767
Organizational Culture	0.898	0.903	0.929	0.766
Work Environment	0.953	0.960	0.966	0.876

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 100 responden untuk mengukur keandalan instrumen. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi r tabel, yang menunjukkan konsistensi dan kredibilitas alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE yang memadai, seperti pada variabel *Organizational Culture* (0.898), *Job Satisfaction* (0.897), *Job Performance* (0.873), dan *Work Environment* (0.953). Untuk uji model struktural, nilai R-square menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* dapat dijelaskan 93.5% oleh variabel lain, sementara *Job Performance* dijelaskan 49.7%. Uji F-square menunjukkan pengaruh signifikan dari *Job Performance* terhadap *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada semua konstruk dalam penelitian ini, diperoleh bahwa nilai Cronbach's Alpha serta Composite Reliability (rho_A dan rho_C) seluruhnya melampaui ambang batas minimum sebesar 0,70.

4.1. Hypothesis Test Results

Tabel 6. Uji Reabilitas

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Organizational Culture</i> -> <i>Job satisfaction</i>	0.007	0.007	0.045	0.154	0.878
<i>Organizational Culture</i> -> <i>Job Performance</i>	-0.220	-0.203	0.100	2.206	0.030
<i>Job Performance</i> -> <i>Job Performance</i>	0.867	0.867	0.048	18.185	0.000
<i>Work Environment</i> -> <i>Job satisfaction</i>	0.132	0.132	0.063	2.107	0.038
<i>Work Environment</i> -> <i>Job Performance</i>	0.864	0.859	0.094	9.169	0.000
<i>Work Environment</i> -> <i>Job Performance</i>	0.749	0.746	0.098	7.613	0.000
<i>Organizational Culture</i> -> <i>Job Performance</i>	-0.191	-0.178	0.090	2.123	0.036

Hubungan signifikan ditunjukkan oleh nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan $t\text{-statistik} \geq 1,96$, yang berarti bahwa pengaruh antar variabel terbukti secara statistik dan tidak terjadi secara kebetulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan model Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS- SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0.

5. Perbandingan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational culture tidak berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.878. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati et al. (2023) [16] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, konteks pekerjaan, atau budaya kerja yang diterapkan di masing-masing organisasi.

Sementara itu, *organizational culture* justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, dengan nilai p sebesar 0.030. Hasil ini berbeda dengan temuan Girsang (2019) [17] yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Putri Hijau. Meskipun signifikan, arah pengaruh dalam penelitian ini negatif, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada saat ini justru dapat menjadi beban bagi karyawan, terutama jika nilai-nilai budaya tersebut tidak selaras dengan harapan atau kebutuhan kerja di lapangan.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa *job performance* berpengaruh sangat signifikan terhadap *job satisfaction* ($p = 0.000$). Temuan ini memperkuat hasil penelitian Siti (2021) yang juga menemukan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [18]. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mampu mencapai target dan bekerja dengan baik cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dengan nilai p sebesar 0.038. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchayati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan mendukung terbukti mampu menciptakan kenyamanan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik [19].

Selain itu, *work environment* juga terbukti berpengaruh sangat signifikan terhadap *job performance* ($p = 0.000$), yang sejalan dengan hasil penelitian Lusiana Dameria (2022). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan [20]. Dalam konteks driver Grab, lingkungan kerja bisa mencakup kualitas kendaraan, kenyamanan aplikasi, hingga interaksi dengan pelanggan dan dukungan dari manajemen.

Lebih lanjut, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *job performance* sebagai variabel mediasi, dengan pengaruh yang signifikan ($p = 0.000$). Hasil ini didukung oleh Evi Damayanti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan performa kerja.

Terakhir, ditemukan bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *job performance*, namun arah pengaruhnya negatif dan signifikan ($p = 0.036$). Temuan ini sejalan secara parsial dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2019), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi dapat berpengaruh melalui komitmen organisasi [21]. Dalam hal ini, budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan PLS-SEM, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* dan *work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* maupun *Job Satisfaction* driver Grab di Kabupaten Bekasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat *Organizational Culture* yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki driver, maka *Job Performance* yang dihasilkan akan semakin optimal, serta *Job Satisfaction* akan semakin meningkat. *Job Performance* juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction*, yang berarti driver yang menunjukkan performa kerja yang baik cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, *Job Performance* juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *Organizational Culture* dan *Job satisfaction*, serta antara *work Environment* dan *Job satisfaction*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *Job Satisfaction* driver, perusahaan perlu memperhatikan dan memperkuat *Organizational Culture* yang positif serta meningkatkan *work Environment* driver, baik melalui dukungan finansial, lingkungan kerja yang kondusif, maupun penghargaan atas *Job Performance* mereka. Upaya tersebut akan berdampak tidak hanya pada peningkatan *Job Performance*, tetapi juga terhadap rasa puas yang dimiliki driver terhadap pekerjaannya.

Untuk pihak Grab (manajemen), disarankan untuk terus membangun dan memperkuat *Organizational Culture* yang positif melalui pelatihan, pembinaan, serta komunikasi yang baik antara manajemen dan mitra driver, agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung *Job Performance* optimal. Perusahaan juga perlu memberikan program motivasi secara berkala, seperti insentif, penghargaan atas *Job Performance* terbaik, atau bonus loyalitas, guna meningkatkan semangat kerja para driver. Bagi mitra pengemudi Grab, disarankan untuk menjaga semangat kerja dan beradaptasi dengan nilai-nilai *Organizational Culture* perusahaan sebagai bagian dari profesionalisme, sehingga dapat meningkatkan *Job Performance* serta *Job Satisfaction* secara pribadi. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, stres kerja, atau loyalitas kerja guna memperkaya model penelitian dan menjawab ketidakonsistenan hasil penelitian terdahulu terkait variabel motivasi dan *Job satisfaction*. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah responden di luar Kabupaten Bekasi, agar hasilnya lebih general dan representatif terhadap populasi mitra Grab di Indonesia. Bagi akademisi dan pengambil kebijakan, temuan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun pelatihan pengembangan sumber daya manusia di sektor informal berbasis aplikasi digital, termasuk dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas mitra kerja digital.

Kontribusi Penulis : Penulis pertama berkontribusi dalam keseluruhan proses penelitian, mulai dari penyusunan latar belakang, rumusan masalah, kajian pustaka, pengumpulan dan analisis data, hingga penulisan dan penyusunan artikel akhir. Penulis kedua, sebagai dosen pembimbing, memberikan arahan konseptual, supervisi metodologis, koreksi akademik, serta evaluasi kritis terhadap substansi dan struktur penulisan. Kedua penulis bekerja sama dalam memastikan kualitas akademik dan integritas ilmiah dari artikel yang berjudul "Pengaruh *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* Driver Grab di Mediasi *Job Satisfaction* di Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi."

Pendanaan : Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Pernyataan Ketersediaan Data : Kami mendorong semua penulis artikel yang diterbitkan di jurnal LPKD untuk membagikan data penelitian mereka. Bagian ini harus mencantumkan lokasi data yang mendukung hasil yang dilaporkan, termasuk tautan ke dataset yang diarsipkan secara publik yang dianalisis atau dihasilkan dalam penelitian. Jika tidak ada data baru yang dibuat atau data tidak tersedia karena alasan privasi atau etika, pernyataan tetap harus disertakan.

Ucapan Terima Kasih : Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga kepada seluruh responden driver Grab di Kecamatan Cikarang Barat atas partisipasinya. Dukungan dari keluarga dan rekan-rekan juga sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini.

Konflik Kepentingan : Para penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

- [1] I. Ariani, H.M & Harum, "Kepemimpinan , Komitmen dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT.SUMRE1CON DI BALIKPAPAN," *J. GeoEkonomi*, vol. 12, no. 2, pp. 32–44, 2021.
- [2] L. M. Moron, H. Herdi, and Y. D. P. Ranga, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala," *J. Kompetitif*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023, doi: 10.52333/kompetitif.v12i1.56.
- [3] A. Wicaksana and T. Rachman, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., vol. 3, no. 1, pp. 10–27, 2018, [Online]. Available: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- [4] H. Wahyuddin, "Budaya Organisasi Hendra Wahyudin," *Multiverse Open Multidiscip. J.*, pp. 51–56, 2022.
- [5] P. Dwi and F. N. Dihan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng," vol. 03, no. 01, pp. 202–217, 2024.
- [6] Opang Abdul Gopar, Prista Tarigan, and N. Sembiring, "The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT Industry Publishing Pokta," *J. Account. Financ. Manag.*, vol. 2, no. 6, pp. 269–277, 2022, doi: 10.38035/jafm.v2i6.138.
- [7] L. Dameria and S. Ekawati, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta," *J. Manajerial Dan Kewiransabaa*, vol. 4, p. 417, Apr. 2022, doi: 10.24912/jmk.v4i2.18241.

- [8] A. Nisa, M. Robi, and Nurwahyudi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)," vol. 9, no. 1, pp. 22–31, 2025.
- [9] E. Hadiati, Y. Septiani, A. Z. Hanum, and W. R. Damayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Di Era Globalisasi," vol. 4, no. 3, pp. 369–374, 2025.
- [10] D. Siki, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta)," *J. Indones. Sos. Teknol.*, vol. 2, pp. 1902–1914, Nov. 2021, doi: 10.36418/jist.v2i11.273.
- [11] S. Sedarmayanti and N. Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi," *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm.*, vol. 15, no. 1, pp. 63–77, 2018, doi: 10.31113/jia.v15i1.133.
- [12] P. Afandi, *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. 2018.
- [13] N. Arianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG," *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 5, no. 4, pp. 331–342, 2022, [Online]. Available: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- [14] A. Citra, "Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan," *UM Bengkulu*, pp. 1–54, 2020.
- [15] V. F. J. Mapasa, O. S. Nelwan, and Y. Uhing, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado the Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Turnover Intention of Grab Drivers During the Covid 19 Pandemic Manado C," *Emba*, vol. 10, no. 1, pp. 1023–1029, 2022.
- [16] Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, and Nuril Aulia Munawaroh, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transform. J. Econ. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 4, pp. 175–189, 2023, doi: 10.56444/transformasi.v2i4.1159.
- [17] Sukartini and P. L. Gaol, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara," *J. Sumber Daya Apar.*, vol. 4, no. 2, pp. 43–51, 2022.
- [18] I. P. Dewi and R. H. Nugroho, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo," *JISIP (Jurnal Ilmu Sos. dan Pendidikan)*, vol. 5, no. 4, pp. 1291–1299, 2021, doi: 10.58258/jisip.v5i4.2555.
- [19] A. Caesario, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja mitra grab di wilayah bekasi timur," vol. 12, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- [20] S. T. Rahayu, I. Ismail, U. T. Madura, and P. T. Inda, "Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan," vol. 2, no. 12, 2024.
- [21] S. I. Wahyuni and K. Cahyono, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaji*, vol. 11, no. 11, pp. 1–16, 2022.