


## Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)

*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study at PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)*

Muhamad Mutropin<sup>1\*</sup>, Slamet Bambang Riono<sup>2</sup>, Nur Khojin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia  
E-mail: \*<sup>1</sup>muhamadmutropin@gmail.com, <sup>2</sup>sbriono@gmail.com, <sup>3</sup>nurkhojin089@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Received: 3 Agust 2023 Revised: 10 Agust 2023 Accepted: 17 Agust 2023 Publish: 20 Agust 2023</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance, determine the influence of organizational commitment on employee performance, determine the effect of job satisfaction on employee performance, determine the influence of organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction together on employee performance at PT BIG Brebes. This research uses a quantitative descriptive approach and the type of research is empirical studies supported by surveys. The method used in this study is the correlational research method, which is research that aims to determine whether there is an association between two or more variables, and how far the correlation exists between the variables studied. The population in this study is all employees at PT BIG, Brebes totaling 2650 people. The sampling technique in this study used the Slovin formula with a margin of error of 10% of 96 respondents. The data used is primary data in the form of questionnaire instruments. Data analysis techniques with multiple regression analysis. The results of the study obtained a value t calculate the variable of organizational culture of <math>3.915 &gt; t</math> table 1.98580, which means that organizational culture has a significant and positive effect on employee performance at PT BIG Brebes; t value calculate the organizational commitment variable of <math>3.144 &gt; t</math> table 1.98580, which means that organizational culture has a significant and positive effect on employee performance at PT BIG Brebes; t value calculate job satisfaction variable of <math>6.249 &gt; t</math> table 1.98580, which means that organizational culture has a significant and positive effect on employee performance at PT BIG Brebes; and a calculated F value of <math>88,800 &gt; F</math> table 2.47 which means organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction together affect employee performance at PT BIG Brebes. The ability variables of organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction simultaneously in this study affect employee performance at PT BIG Brebes by 73.50%, while the remaining 26.50% is explained by other variables.</i></p>
<p><b>Corresponding Author:</b> <b>Muhamad Mutropin</b> E-mail: <a href="mailto:muhamadmutropin@gmail.com">muhamadmutropin@gmail.com</a></p>	<p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">CC BY-SA</a> license.</i></p> 

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitiannya studi empiris didukung dengan survei. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti. Populasi dalam

(Muhamad Mutropin, Slamet Bambang Riono, Nur Khojin)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)

penelitian ini yaitu seluruh seluruh karyawan di PT BIG, Brebes sejumlah 2650 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10% sebesar 96 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa instrumen angket. Teknik analisis data dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapat nilai  $t$  hitung variabel budaya organisasi sebesar  $3.915 > t$  tabel 1.98580, yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes; nilai  $t$  hitung variabel komitmen organisasi sebesar  $3.144 > t$  tabel 1.98580, yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes; nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja sebesar  $6.249 > t$  tabel 1.98580, yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes; dan nilai  $F$  hitung sebesar  $88.800 > F$  table 2.47 yang berarti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Kemampuan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan di PT BIG Brebes sebesar 73,50%, sedangkan sisanya sebesar 26,50% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu [1]. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya [2]. Apabila hal tersebut terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

Keunggulan dan performa terbaik sebuah organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu [3]. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal [4]. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Standar kinerja seseorang dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan [5].

Kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya [6]. Kinerja pegawai dalam suatu instansi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Penilaian kinerja berguna untuk penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentukan perlu memperhatikan beberapa faktor seperti budaya kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, perkembangan karyawan, produktivitas karyawan dan sebagainya. Penilaian kinerja diyakini mampu menjadi bahan penilaian bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maupun karyawan yang tidak melakukan tugasnya secara maksimal di dalam perusahaan. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Oleh itu hal ini tergantung pada pelaksananya yaitu karyawan pada organisasi itu sendiri.

PT Bintang Indokarya Gemilang (BIG) Brebes merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu yang berlokasi di Jalan Raya Cendrawasih No. 06 KM. 20 Desa Tengguli

Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes. Model-model sepatu yang diproduksi adalah model sepatu anak-anak, sepatu olahraga (futsal), serta sepatu dewasa. *Brand* sepatu Adidas adalah salah satu *buyer* yang sering melakukan pemesanan sepatu di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Perusahaan berupaya agar pesanan tersebut dapat selesai tepat waktu dan menggunakan biaya yang seminimal mungkin, tanpa mengurangi kualitas produk yang dihasilkan, agar dapat memuaskan *buyer* dan membuka peluang bagi *buyer* untuk melakukan *repeat order*. PT BIG merupakan anak perusahaan PT Panarub Industry yang berada di wilayah Kabupaten Brebes dengan skala yang besar. Panarub ditunjuk sebagai *Football Center* khusus *brand* Adidas dan sekarang dipimpin oleh putra Bapak Lucas, Hendrik Sasmito. Panarub telah berkembang menjadi 25 lini produksi berteknologi tinggi dengan lebih dari 11.000 karyawan yang memproduksi sepatu profesional berkualitas untuk para atlet di seluruh dunia.

Penilaian kinerja karyawan pada PT BIG Brebes dilakukan pada sisi pengambilan, pengelolaan maupun pendistribusiannya. Penilaian prestasi kerja karyawan di PT BIG Brebes dilakukan minimal 1 (satu) tahun sekali. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan secara transparan, dimana karyawan berhak mengetahui hasil penilaian prestasi kerjanya sebagai bahan perbaikan kinerja karyawan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan tanpa diskriminasi, artinya proses penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria yang objektif dan bukan berdasarkan unsur diskriminasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT BIG Brebes diharapkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi hal ini masih mengalami masalah atau hambatan, dimana kinerja karyawan PT BIG Brebes masih rendah. Dalam operasional perusahaan dituntut untuk memenuhi semua keinginan konsumen, sehingga perlu dikembangkan kinerja karyawan untuk dapat terus dan tetap meningkat sehingga tercapai tujuan. Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya kinerja karyawan PT BIG Brebes yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan yang rendah, dimana tingkat absensi karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa dimensi sebagai berikut: a) Dimensi Kinerja *Hard Skill*, dengan indikator: kuantitas kerja (*quantity of work*), merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dan kualitas kerja (*quality of work*), merupakan prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; b) Dimensi Kinerja *Soft Skill*, dengan indikator: ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; kehadiran, merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi; dan kemampuan bekerja sama, merupakan interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan [7].

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan pada PT BIG Brebes, ditemukan hasil bahwa kinerja karyawan pada PT BIG Brebes masih kurang optimal, ini disinyalir disebabkan oleh kurang baiknya budaya organisasi, motivasi kerja yang masih kurang dan kepuasan karyawan yang masih kurang dirasakan. Hal ini juga disebabkan banyaknya karyawan yang sakit, izin, cuti, terlambat dan tanpa keterangan membuat karyawan yang lainnya membantu menyelesaikan pekerjaan yang tidak menjadi tugasnya. Dan tidak adanya motivasi karyawan berupa *reward* tambahan bagi karyawan yang telah membantu pekerjaan rekan kerjanya yang tidak datang bekerja hal ini tentu dapat memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Keberadaan karyawan berimbas semua aktivitas dan pekerjaan yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam organisasi maupun di lingkungan luar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan yang berada dalam suatu organisasi perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sebagaimana diketahui dalam rangka pembinaan maupun pemberdayaan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Di samping itu kesadaran dan kemauan bersama untuk berubah melalui

perubahan pola pikir (*mind set*), perubahan pola sikap (*attitude set*) dan perubahan pola tindak (*action set*) yang pada akhirnya akan menghasilkan suatu perubahan budaya (*cultural change*).

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama [8]. Budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas, untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara teori, budaya organisasi mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja yang artinya semakin baik budaya organisasi di lingkungan instansi, maka akan tinggi kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan [9].

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi [10]. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik [11]. Budaya organisasi bertujuan mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang [12].

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya [13]. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan) [14].

Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Budaya organisasi merupakan cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi, merupakan satuan norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, *core values* dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi [6]. Nilai inti (*core values*) merupakan seperangkat nilai budaya yang digunakan sebagai dasar pedoman perilaku kerja yang terdiri dari: a) profesional merupakan modal dasar dengan unsur-unsur kompeten, efektif, efisien, inovatif, dan sistemik; b) integritas merupakan sikap dan perilaku kerja dengan unsur-unsur dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, dan akuntabel; dan c) amanah merupakan sikap kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kepada Allah dengan unsur terpercaya, jujur, tulus, dan adil.

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins, organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung [15]. Setelah itu, individu itu dapat berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2010:63), dalam [16] sebagai berikut: inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi pada tim (*team orientation*), agresifitas (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*).

Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang tinggi, diperlukan perubahan budaya kerja dan pola berpikir dari seluruh jajaran PT BIG Brebes baik para pimpinan sampai staf yang paling

bawah. Oleh sebab itu PT BIG Brebes mempunyai tekad yang kuat untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap system penyelenggaraan kegiatan produksi dan pemasaran. Diharapkan hal tersebut sebagai pondasi untuk membangun masa depan PT BIG Brebes yang jauh lebih baik. Kesamaan pemahaman tentang makna setiap nilai-nilai inti merupakan syarat mutlak terjalannya kerja sama yang kokoh mencapai tujuan akhir dari program perubahan. Bila setiap karyawan telah mendalami makna setiap nilai-nilai inti dan mengamalkannya dalam pekerjaan sehari-hari, maka produktivitas bisa meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesepakatan antara individu-individu di dalamnya, jadi lebih bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan [17]. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi [18]. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya dan semakin efektif suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Terdapat tiga model komponen yang diajukan oleh Allen dan Meyer dalam [7], yaitu: komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, dan komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi [19]. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Kurniawan, 2013). Ada 3 dimensi organisasi yaitu: a) komitmen afektif (*affective commitment*). Komitmen Afektif merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, yaitu keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi, dan pengabdian kepada organisasi; b) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi, yaitu kecintaan pegawai kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan pegawai kepada pekerjaan, dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini; c) komitmen Normatif (*normative commitment*). Komitmen normatif merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika, yaitu kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja, dan kebanggaan bekerja pada organisasi [20].

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.

Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Dapat dilihat bahwa faktor penting untuk menjamin keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya kepuasan karyawan, bila kepuasan karyawan telah tercapai maka berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan [21]. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengubah cara untuk menggerakkan para karyawan seperti dengan merubah cara berkomunikasi, menjadi sosok panutan, memberikan tanggung jawab kepada karyawan, memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan potensinya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut [22]. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang mencari pekerjaan lain.

Kepuasan kerja itu penting dipelajari dalam kajian perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja, maka akan memudahkan bagi organisasi untuk mengembangkan organisasinya. Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakan, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. menurut Edwin Hargono [23], indikator kepuasan karyawan adalah kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap atasan, dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Dalam hal kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas [24].

Kepuasan kerja karyawan pada PT BIG Brebes belum maksimal. Hasil pengamatan awal penulis terlihat adanya tekanan dari atasan kepada bawahannya yang memberikan target terlalu *over*, penumpangan pembagian kerja, *reward* diberikan hanya kepada karyawan golongan B. Faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja adalah berupa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri, peluang promosi, serta pengakuan. Dampak jika tidak tercapainya kepuasan kerja seperti, menurunnya produktivitas, keluarnya karyawan. Biasanya, karyawan yang tidak puas, tidak akan berpikir dua kali untuk meninggalkan sebuah perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan tersebut sangat baik dalam menjaga sumber daya manusia yang merupakan faktor penting untuk keberlangsungan perusahaan. Tidak terlepas dari adanya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang memicu kinerja karyawan untuk menjadi salah satu SDM yang baik dalam perusahaan. Fakta yang terjadi di PT BIG Brebes tentang kinerja karyawan yaitu dimana setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan *job description* dan kebutuhan yang ada dan bahkan melebihi ekspektasi kinerja yang diperlihatkan. Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perilaku pengelolaan akan keuangan mahasiswa dengan judul "Pengaruh

Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes).

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain. Penelitian yang peneliti lakukan ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pendekatan penelitian dengan penelitian kuantitatif, yaitu metode yang secara empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [25]. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan [25].

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, yaitu penelitian yang memfokuskan pada suatu objek tertentu. Penelitian ini dilakukan secara langsung di instansi dengan mengambil data-data yang relevan dengan objek penelitian. Dari data yang ada kemudian dianalisis yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan. Kesimpulan yang diperoleh hanya terbatas pada objek yang diteliti saja. Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Indokarya Gemilang (PT BIG) Brebes, yang terletak di Jl. Cendrawasih No. 6 Km. 20, Sawah Ladang, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Peneliti mengambil lokasi tersebut karena memiliki visi yang memperhatikan kinerja karyawan dan pencapaian target produksi meliputi: *customer focus* (fokus pada pelanggan), *sportmanship* (sportivitas), *proactive* (proaktif), *enthusiasm* (antusiasme), dan *social responsibility* (tanggung jawab sosial).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di Gedung A, B, dan C PT BIG, Kabupaten Brebes sejumlah 2650 orang. Adapun ciri-ciri responden adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan bekerja di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Selanjutnya rumus Slovin margin error 10% didapat 96 responden. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder mungkin berasal dari studi pustaka atau sumber lainnya. Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen atau catatan, dan studi pustaka melibatkan pengumpulan informasi dari sumber-sumber teks yang relevan. Responden diminta mengisi kuesioner yang telah disediakan, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda untuk merumuskan kesimpulan yang nantinya digeneralisasi untuk mewakili populasi dalam penelitian.

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak analisis statistik SPSS. Analisis dilakukan dengan berbagai uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen melibatkan uji validitas dan reliabilitas. Validitas mengukur sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen tersebut konsisten dalam memberikan hasil yang sama dalam kondisi yang berbeda. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis melibatkan uji t (untuk perbandingan antara dua kelompok), uji F (untuk perbandingan antara beberapa kelompok), dan uji determinasi (untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu instrumen, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya mampu mengukur aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut [21]. Pengujian validitas biasanya melibatkan korelasi skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor dari konstruk yang diukur oleh kuesioner. Jika nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada signifikansi 0,05, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dianggap valid.

(Muhamad Mutropin, Slamet Bambang Riono, Nur Khojin)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Budaya Organisasi	Digital Marketing	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Nilai r tabel	Keterangan
1	.634	.744	.527	.661		
2	.799	.744	.826	.596		
3	.658	.733	.667	.648		
4	.871	.607	.801	.721		
5	.725	.727	.488	.582		
6	.500	.488	.527	.598		
7	.573	.574	.826	.557		
8	.644	.636	.713	.699		
9	.852	.583	.801	.674		
10	.606	.619	.412	.546		
11	.393*	.568	.434	.634		
12	.807	.661	.707	.442		
13	.748	.658	.626	.503	0,3421	Valid
14	.355*	.717	.641	.494		*Tidak Valid
15	.896	.460	.681	.481		
16	.896	.609	.699	.540		
17	.770	.601	.521	.596		
18	.740	.530	.650	.652		
19	.614		.650	.399		
20	.786		.826	.635		
21	.801		.801	.668		
22			.801	.725		
23			.557	.635		
24			.568	.668		
25			.521	.725		

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa nilai signifikansi r-hitung dari seluruh butir pernyataan pada variabel inovasi produk, *digital marketing* dan volume penjualan lebih besar daripada nilai r-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel tersebut dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas, penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan standar yang telah ditentukan [26]. Sebuah konstruk variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian pada variabel inovasi produk, *digital marketing* dan volume penjualan (disertai dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* yang sebenarnya, karena bagian tersebut tidak ada dalam paragraf yang diberikan) [25].

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,957	
Komitmen Organisasi	0,928	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,952	
Kinerja Pegawai	0,942	

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan data yang konsisten. Oleh karena itu, jika pernyataan-pernyataan tersebut diajukan kembali, kemungkinan besar akan menghasilkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya [25].

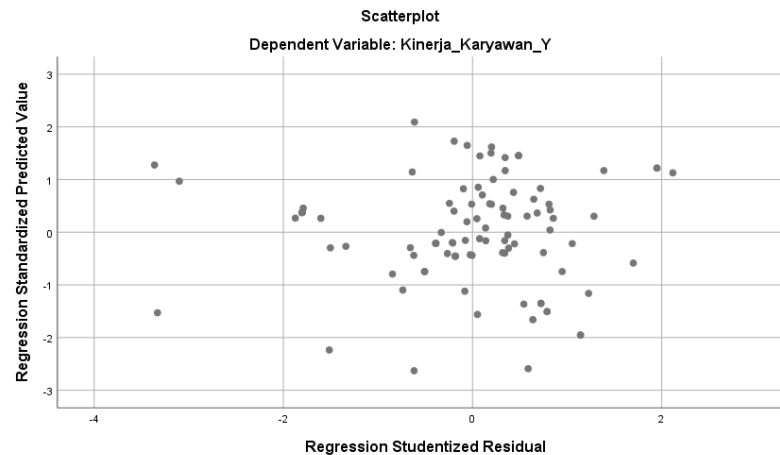
Uji normalitas data memiliki tujuan untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal [27]. Metode pengujian normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Esensi dari pengujian normalitas ini adalah memeriksa apakah data yang telah terkumpul memiliki distribusi yang berbentuk normal atau tidak. Dalam pendekatan ini, kita menganalisis nilai signifikansi dari variabel yang sedang diuji; jika nilai signifikansinya melebihi nilai alpha (biasanya 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa distribusi data tersebut mengikuti pola distribusi yang bersifat normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

		Budaya Organisasi_X1	Komitmen Organisasi_X2	Kepuasan Kerja_X3	Kinerja Karyawan_Y
N		96	96	96	96
Normal	Mean	78.9167	75.6979	103.5625	104.6563
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8.20483	7.68337	9.24726	9.58818
Most Extreme	Absolute	.094	.074	.065	.071
Differences	Positive	.093	.057	.065	.065
	Negative	-.094	-.074	-.059	-.071
Test Statistic		.094	.074	.065	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang ternyata lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan (biasanya 0,05). Dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini memiliki distribusi normal.



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedstisitas

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas, dapat dikatakan bahwa data penelitian yang peneliti lakukan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola atau kumpulan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas untuk inovasi produk, data menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk *digital marketing* telah terjadi heteroskedastisitas, sehingga berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas pada *digital marketing*.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (*independen*) yang disebut multikolinearitas [28]. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* antar variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel bebas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diperoleh: (disertai dengan hasil nilai VIF dan *Tolerance* yang sebenarnya, karena bagian tersebut tidak ada dalam paragraf yang diberikan).

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya_Organisasi_X <sub>1</sub>	.499	2.002
Komitmen_Organisasi_X <sub>2</sub>	.542	1.845
Kepuasan_Kerja_X <sub>3</sub>	.500	1.998

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa variabel strategi pengembangan memiliki nilai Tolerance  $0,684 \geq 0,10$  dan VIF  $1,461 \leq 10$ , sedangkan variabel potensi wisata memiliki Tolerance  $0,684 \geq 0,10$  dan VIF  $1,461 \leq 10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam data penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel inovasi produk ( $X_1$ ) dan *digital marketing* ( $X_2$ ) secara parsial (terpisah) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu volume penjualan ( $Y$ ). Hasil yang didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)		6.260	6.074		1.031	.305
	Budaya_Organisasi_X <sub>1</sub>	.342	.087	.293	3.915	.000
	Komitmen_Organisasi_X <sub>2</sub>	.281	.090	.226	3.144	.002
	Kepuasan_Kerja_X <sub>3</sub>	.484	.077	.467	6.249	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Pada proses pengujian signifikansi, dilakukan perbandingan antara nilai probabilitas signifikansi dan ambang signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 3,915, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,00), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ( $3,560 > 1,98580$ ). Karena hal tersebut, maka **hipotesis pertama** yang menyatakan dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi mencapai angka 0,000, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan mengacu pada hasil dari pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes.

Nilai t hitung komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 3,144, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,000), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ( $3,144 > 1,98580$ ). Karena hal tersebut, maka **hipotesis kedua** yang menyatakan dampak positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi mencapai angka 0,002, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan mengacu pada hasil dari pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes.

Nilai t hitung kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,144, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,000), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ( $6,249 > 1,98580$ ). Karena hal tersebut, maka **hipotesis ketiga** yang menyatakan dampak positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi mencapai angka 0,000, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan mengacu pada hasil dari

(Muhamad Mutropin, Slamet Bambang Riono, Nur Khojin)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)

pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Uji F (simultan) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat [25]. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Hasil uji F (simultan) sebagai berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6491.757	3	2163.919	88.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2241.899	92	24.368		
	Total	8733.656	95			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja\_X<sub>3</sub>, Komitmen\_Organisasi\_X<sub>2</sub>, Budaya\_Organisasi\_X<sub>1</sub>

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 88,800 lebih besar dari F tabel sebesar 2.47 dengan signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai F hitung > F tabel (88,800 > 2.47), dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes, diterima. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen yaitu budaya organisasi (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), Berikut hasil dari uji determinasi:

**Tabel 7.** Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.735	4.93644

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja\_X<sub>3</sub>, Komitmen\_Organisasi\_X<sub>2</sub>, Budaya\_Organisasi\_X<sub>1</sub>

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan data yang diberikan oleh tabel hasil uji determinasi, terlihat bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,735, yang dapat diartikan sebagai 73,50%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sekitar 73,50% oleh variabel independen, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Semakin baik budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, semakin signifikan pula peningkatan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan analisis hasil uji R<sup>2</sup>, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 84%, sedangkan 16% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya **hipotesis pertama dapat diterima** bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Budaya kerja tim yang kuat dan saling mendukung menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memungkinkan pertukaran ide dan pengetahuan yang positif. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, karena mereka dapat saling membantu dan belajar satu sama lain.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, praktik-praktik, dan perilaku yang diadopsi dan diterapkan di dalam perusahaan. Salah satu aspek penting dari budaya

(Muhamad Mutropin, Slamet Bambang Riono, Nur Khojin)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)

organisasi di PT BIG Brebes adalah orientasi terhadap kinerja yang tinggi. Perusahaan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Budaya ini dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

PT BIG Brebes memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan mereka. Budaya ini dapat memotivasi karyawan untuk berpikir di luar kotak dan memberikan kontribusi yang inovatif untuk perusahaan. Inovasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik, dan membantu perusahaan tetap bersaing di pasar. PT BIG Brebes juga memiliki budaya yang menghargai etika kerja yang tinggi. Perusahaan ini menekankan pentingnya integritas, tanggung jawab, dan kejujuran dalam semua aspek pekerjaan. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan dapat membangun kepercayaan antara karyawan, manajemen, dan mitra bisnis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6], [13], [16], [20], [29]–[31] bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat di PT BIG Brebes memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Orientasi terhadap kinerja tinggi, kolaborasi yang baik, penekanan pada inovasi, pengembangan karyawan, dan etika kerja yang tinggi adalah beberapa aspek penting dari budaya organisasi tersebut. Dengan adanya budaya yang positif, karyawan PT BIG Brebes didorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Selain itu, budaya organisasi di PT BIG Brebes juga menekankan pada pengembangan karyawan. Perusahaan ini memberikan pelatihan dan pengembangan yang kontinu kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Budaya ini menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya **hipotesis kedua dapat diterima** bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini melibatkan rasa loyalitas, identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, dan niat untuk tetap berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi di PT BIG Brebes memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pertama-tama, karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa terikat dan memiliki kepentingan pribadi dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih gigih dan bersemangat.

Selain itu, komitmen organisasi yang kuat juga berdampak pada retensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan perusahaan akan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam jangka panjang. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai sekadar sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bagian integral dari identitas dan tujuan hidup mereka. Dengan demikian, adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan, yang pada gilirannya dapat menjaga kontinuitas dan stabilitas tenaga kerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6], [13], [16], [20], [32] bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat juga cenderung lebih berkontribusi secara aktif dalam perusahaan. Mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Komitmen ini mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, bekerja dengan kolaboratif, dan berpikir kritis untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes sangat penting. Komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, retensi, kontribusi aktif, dan kerjasama antarkaryawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memperhatikan dan membangun komitmen organisasi yang kuat sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis ketiga dapat diterima bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi hubungan antarkaryawan di PT Bintang Indokarya Gemilang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kooperatif, mendukung, dan bekerjasama dengan rekan kerja mereka. Hubungan kerja yang baik dan kolaboratif dapat meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan tim kerja yang efektif. Dalam lingkungan yang positif ini, karyawan dapat saling memotivasi dan membantu satu sama lain, yang berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Pertama-tama, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yaitu motivasi yang berasal dari kepuasan dan kepuasan pribadi.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam jangka panjang. Mereka memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga kurang cenderung mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini berarti perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berpengalaman, yang dapat memberikan stabilitas dan kontinuitas tenaga kerja. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berenergi. Mereka memiliki sikap yang positif dan optimis terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas yang menantang, mengambil inisiatif, dan berpikir kreatif. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6], [20], [23], [33]–[35] bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, kesempatan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka.

Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi hubungan antarkaryawan di PT BIG Brebes. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kooperatif, mendukung, dan bekerjasama dengan rekan kerja mereka. Hubungan kerja yang baik dan kolaboratif dapat meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan tim kerja yang efektif. Dalam lingkungan yang positif ini, karyawan dapat saling memotivasi dan membantu satu sama lain, yang berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes sangat penting. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, semangat, produktivitas, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif memperhatikan dan mempromosikan kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka.

### **Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya **hipotesis keempat dapat diterima**. Bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Secara keseluruhan, pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes sangat penting. Ketiga faktor ini saling terkait dan dapat saling memengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan membangun budaya organisasi yang kuat, meningkatkan komitmen organisasi, dan memastikan

kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Pertama, budaya organisasi di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, praktik-praktik, dan perilaku yang diadopsi dan diterapkan di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat, seperti orientasi terhadap kinerja tinggi, kolaborasi, inovasi, pengembangan karyawan, dan etika kerja yang tinggi, dapat memotivasi dan membentuk perilaku karyawan. Kemudian, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi juga dapat meningkatkan retensi karyawan, kolaborasi, dan kontribusi individual.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkontribusi secara aktif dalam tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan retensi karyawan, hubungan antarkaryawan, dan efektivitas tim kerja.

Ketiga faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat adopsi dan penerapan budaya organisasi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat komitmen organisasi dan mendorong penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6], [20], [32], [34] bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bintang Indokarya Gemilang Brebes perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara seimbang. Manajemen perlu membangun budaya organisasi yang kuat dengan orientasi terhadap kinerja tinggi, kolaborasi, inovasi, pengembangan karyawan, dan etika kerja yang tinggi. Selain itu, perusahaan perlu memupuk komitmen organisasi yang tinggi dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, dan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas. Selain itu, manajemen perlu memastikan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek seperti gaji yang adil, kondisi kerja yang nyaman, pengakuan terhadap prestasi, dan kesempatan pengembangan pribadi

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis regresi dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes sebesar 34,2%. Ditinjau dari beberapa indikator yaitu: *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), *attention to detail* (inovasi dan pengambilan resiko), *outcome orientation* (orientasi hasil), *people orientation* (orientasi individu), *team orientation* (orientasi terhadap tim), *agressiveness* (agresivitas), dan *stability* (stabilitas). Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes sebesar 28,1%. Ditinjau dari beberapa indikator yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes sebesar 48,4%. Ditinjau dari beberapa indikator yaitu: kepuasan kerja terhadap gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap atasan, dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes. Ditinjau dari beberapa indikator yaitu: kinerja dari *hard skill* (tanggapan responden terhadap kuantitas kerja, tanggapan responden terhadap kualitas kerja), dan kinerja dari *soft skill* (tanggapan responden terhadap ketepatan waktu, tanggapan responden terhadap kehadiran, tanggapan responden

terhadap kemampuan bekerja sama). Variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memberikan sumbangsih sebesar 73.50% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT BIG Brebes, sementara sisanya 26.50% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

### Saran

Dari simpulan yang telah diperoleh maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut. Dalam PT BIG Brebes, penting bagi manajemen perusahaan untuk memupuk komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti menciptakan budaya kerja yang inklusif dan bermakna, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan, memberikan peluang pengembangan karir, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Penting bagi manajemen PT BIG Brebes untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti memberikan gaji dan tunjangan yang adil, menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman, menyediakan kesempatan pengembangan karir, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, serta mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Manajemen perlu menciptakan saluran komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen. Mengadakan pertemuan rutin, sesi diskusi, atau sarana komunikasi digital dapat membantu karyawan merasa didengar dan terlibat dalam perusahaan. Ini juga dapat membantu dalam mendapatkan masukan dan ide dari karyawan untuk meningkatkan proses dan kinerja perusahaan.

### DAFTAR REFERENSI

- [1] T. E. M. Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suraabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2013. [Online]. Available: [www.derozarie.co.id](http://www.derozarie.co.id)
- [2] Distyawaty, "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," *e J. Katalogis*, vol. Volume 5, no. 4, pp. 56-68, 2019.
- [3] Sugandha, "Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang," *Eco-Buss*, vol. 124, no. 3, pp. 358-363, 2021, [Online]. Available: <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2014143423>
- [4] R. Herdiyanti and S. Assery, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan," *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 171-189, 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i1.xxx.
- [5] N. Afridah, "Implikasi Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 2, pp. 488-496, 2021.
- [6] K. Ingsih, P. Rahman, and A. Prayitno, "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT . KAI," vol. 12, no. 2, pp. 24-33, 2021.
- [7] N. Fadlilah, S. B. Riono, D. Harini, A. Yulianto, and Mukson, "Studi Kausal Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 66-71, 2019.
- [8] D. Yoga, A. Indriyani, R. Setiadi, N. Khojin, and A. Yulianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-13, 2019.
- [9] J. Hikmah, M. Syaifulloh, N. Khojin, N. Aisyah, and S. B. Riono, "Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 53-65, 2019.
- [10] dkk. Slamet Bambang Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax Idea*, vol. 2, no. 2020, pp. 138-147, 2020.
- [11] I. Ayu, I. Giantari, and I. G. Riana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 12, pp. 6471-6498, 2017.
- [12] T. Alfina, A. Kristiana, I. D. Mulyani, K. Iskandar, and A. Indriyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PO Dedy Jaya Brebes Tahun 2016-2018)," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 23-32, 2019.

(Muhamad Mutropin, Slamet Bambang Riono, Nur Khojin)

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)

- [13] Y. Nathania, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya," *J. Agora*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, 2018.
- [14] S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal".
- [15] F. Hidayat and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi," *JIMEN J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2021, [Online]. Available: <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148>
- [16] Lukman, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta)," *J. Komun.*, vol. 8, no. 3, pp. 147–152, 2017.
- [17] L. Ulfa, A. Yulianto, G. F. Dwi Harini, and S. Ikhwan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 41–52, 2019.
- [18] C. Daslim and T. S. Goh, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Tahta Sukses Abadi Medan," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 136–146, 2023.
- [19] L. A. B. Napitupulu, "Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekenbaru," *Fac. Econ. Riau Univ. JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 338–352, 2017.
- [20] M. Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)," *Jurnak Akuntansu*, vol. 1, no. 3, 2013.
- [21] G. Narendra, "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2017.
- [22] D. G. Saputra, Y. Handoko, and W. D. Ruspitasari, "pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang," *J. Phys. A Math. Theor.*, vol. Vol 12, No, no. 8, pp. 1689–1699, 2021.
- [23] E. Hargono, "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Wibowo," *Fak. Ekon. dan Bisnis UNIKA Soegijapranata Semarang*, no. 3, 2013.
- [24] Yakup, "Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Manage.*, vol. 2, no. 1, pp. 95–112, 2016.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [26] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9," 2018.
- [27] Sugiyono, "Teknik Analisis Kualitatif," *Tek. Anal.*, pp. 1–7, 2018.
- [28] Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. 2021.
- [29] A. Jusmin, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Adminitrasi Perhubungan Jayapura," *J. Manaj. dan Akuntansi*, vol. 1, no. 1, 2013.
- [30] A. Mustika and H. Utomo, "Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Among Makarti*, vol. 6, no. 12, pp. 87–111, 2013.
- [31] F. Yulian, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Kinerja*, vol. 12, no. 1, pp. 44–59, 2015.
- [32] J. C. Tanuwibowo, J. S. Surabaya, E. M. Sutanto, and J. S. Surabaya, "Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan," *Trikonomika*, vol. 13, no. 2, pp. 136–144, 2014.
- [33] Muntamah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin," *Skripsi, Jur. Ekon. Syariah, Fak. Syariah dan Ekon. Islam*, 2019, doi: 10.35384/jemp.v2i2.106.
- [34] Muntamah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention," *Skripsi, Jur. Ekon. Syariah, Fak. Syariah dan Ekon. Islam*, 2017.
- [35] C. O. Charli, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang," *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–11, 2020.