

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA
PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: REZA ADRI PERDANA
NPM	1905160788
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 26 Juni 2005, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : REZA ADRI PERDANA
N P M : 1905160788
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASIKAN KEPUASAN KERJA PADA PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



(Dr. Mutia Arda , S.E, M.Si)

Penguji II



(Satria Mirsya Afandi Nst, S.E, M.Si)

Pembimbing



(Muslih, S.E.,M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, C.M.A.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

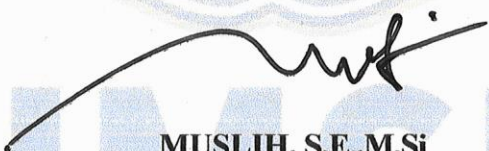
Nama Lengkap : REZA ADRI PERDANA
N.P.M : 1905160788
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT.
SEJAHTERA MULIA KENCANA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan,

2025

Pembimbing



MUSLIH, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

 Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

 Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

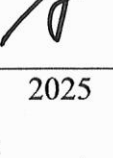
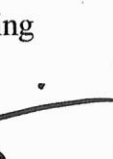


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si Assoc. Prof. Dr. H. JANURI. SE, M.M, M.Si, CMA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : REZA ADRI PERDANA
N.P.M : 1905160788
Dosen Pembimbing: MUSLIH, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	dasar beladhy harus Tajar	14/3.25	
BAB 2	hitung nol dalam pemb. wajib	10/4.25	
BAB 3	problema dan solusi x parti	10/4.25	
BAB 4	revisi dan hasil tabel di atas	10/6.25	
BAB 5	kemungkinan dan cara di jelaskan	10/6.25	
Daftar Pustaka	problema dan solusi masalah	10/6.25	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Ada masalah di atas	10/6.25	

Medan,

2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(MUSLIH, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Reza Adri Perdana
NPM : 2005160788
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi
Kepuasan Kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2024
Pembuat Pernyataan



REZA ADRI PERDANA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja Pada PT. Sejahtera mulia kencana secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada seluruh karyawan PT. Sejahtera mulia kencana. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 70 karyawan PT. Sejahtera mulia kencana. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Auter Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT PT. SEJAHTERA MULIA KENCANA

The purpose of this study is to test and analyze the influence of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Sejahtera mulia kencana directly and indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Sejahtera mulia kencana. The sample in this study used a saturated sample of 70 employees of PT. Sejahtera mulia kencana. The data collection technique in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Organizational Culture affects job satisfaction. Indirectly, organizational culture influences performance mediated by job satisfaction at PT. Sejahtera Mulia Kencana

Keywords: *Organizational Culture, Performance, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Alm Jumiran Kemala Riwana dan Ibunda Sri Hartati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta

dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Tugas akhir.
9. Kepada Saudara saudara kandung saya Erika Saridewi Kemala, Retno Sri Wulandari Kemala, Roro Try Ayu Pujiastuti Kemala yang telah memberikan saya semangat saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya

10. Kepada Cindi Aulia yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya
11. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Tugas akhir ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Juni 2025

Penulis

REZA ADRI PERDANA
NPM:1905160788

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	
11.1 Latar Belakang Masalah.....	1
11.2 Identifikasi Masalah	6
11.3 Batasan Masalah.....	6
11.4 Rumusan Masalah	6
11.5 Tujuan Penelitian	7
11.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 Budaya Organisasi	15
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	19
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.3 Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Definisi Operasional	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.2 Analisis Data.....	54
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
5.3 Keterbatasan Pembelian	73

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen (Jufrizen, 2016). Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan faktor yang menjalankan tujuan organisasi (M. A. Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak

berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018). Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian/kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dukungan organisasi, dan disiplin kerja (Darmadi, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan (Wibowo, 2010) yaitu: suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota - anggota organisasi itu (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi berpengaruh besar pada kemampuan perusahaan untuk mengubah arah strategisnya yakni budaya perusahaan yang kuat cenderung untuk

menolak perubahan karena adanya keinginan untuk mempertahankan pola perilaku yang stabil. Budaya yang optimal adalah budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi perusahaan yang merupakan bagian didalamnya, sehingga budaya organisasi harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan perusahaan (Nikpour, 2017)

Budaya organisasi berpengaruh besar pada kemampuan perusahaan untuk mengubah arah strategisnya yakni budaya perusahaan yang kuat cenderung untuk menolak perubahan karena adanya keinginan untuk mempertahankan pola perilaku yang stabil. Budaya yang optimal adalah budaya yang dapat mendukung dengan baik misi dan strategi perusahaan yang merupakan bagian didalamnya, sehingga budaya organisasi harus mengikuti strategi yang telah ditetapkan perusahaan (Sarhan, et al 2020)

Pegawai akan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas dan percaya bahwa mereka diperlakukan oleh organisasi. Ketiga point ini setidaknya akan tercermin dari budaya organisasi yang ada pada organisasi yang dimaksud. Dengan budaya organisasi yang kuat disatu sisi ditambah dengan tingginya komitmen organisasi yang tinggi diharapkan mampu menciptakan suasana pegawai yang memiliki perilaku kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan organisasi (Jaya, 2016)

Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsurunsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja

sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (J Jufrizen, 2017a)

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepausan kerja, dimana pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja (Nasution & Lesmana, 2019). Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

PT. Sejahtera Mulia Kencana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat panen sawit dimulai pada tahun 2019 sampai sekarang. PT. Sejahtera Mulia Kencana didirikan pada tanggal 1 Februari 2019 di Kota Medan Sumatera Utara, dengan pendiri 3 (tiga orang), dimana 2 orang memiliki pengalaman sebagai pemasaran alat panen sawit pada perusahaan perkebunan,

sedangkan 1 orang lagi memiliki pengalaman dalam bidang keuangan. Kantor pusatnya di daerah Medan Timur dan mempunyai pabrik di daerah Tandem dan memproduksi alat-alat panen untuk keperluan pertanian dan perkebunan yang sebagian besar dikhususkan untuk perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan karena adanya peluang dari meningkatnya permintaan pemenuhan perkebunan kelapa sawit, yang disebabkan peningkatan perluasan lahan kelapa sawit.

Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Pada budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan karyawan sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktu. Serta pada kepuasan kerja dimana adanya beberapa pegawai yang tidak puas atas hasil kerjanya dimana hasil kerja pegawai sering kali dinilai kurang baik oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
2. Kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan karyawan sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktu
3. Masih adanya karyawan merasa kurang kepuasan kerja karyaawan dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada budaya organisasi, kinerja dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi kepuuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal budaya organisasi, kinerja dan kepuuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Sejahtera Mulia Kencana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Warrick, 2017)

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk didalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif (Arditi, Nayaka, & Damci, 2017). Lain halnya yang dengan apa yang disampaikan oleh Ahmad, yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intuisi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku didalam organisasi (Darodjat, 2015)

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Schmiedel, Müller, & Brocke, 2018)

Budaya organisasi adalah system nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kita mengerjakan hal-hal disini) (Simamora, 2014)

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Untuk melihat budaya organisasi berjalan dengan baik atau tidak oleh suatu organisasi dan apakah budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaan organisasi atau tidak, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. (Kim, et al 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Faktor karakteristik anggota organisasi yang mencakup kepribadian dan profesionalisme
2. Faktor etika organisasi berupa nilai-nilai yang diterima, dihormati dan dipedomani dalam melakukan kegiatan
3. Faktor sistem hak dan kewajiban anggota organisasi
4. Faktor struktur organisasi yang berisi kekuasaan atau kewenangan dan tanggung jawab

Berikut ini beberapa faktor budaya organisasi yang diuraikan (Pathiranage, 2019) yaitu :

1. Anggota masyarakat terdiri Anggota Organisasi

Anggota Organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi. Anggota organisasi terdiri atas : pendiri, pemimpin, anggota, konsultan, dan pemegang saham organisasi.

2. Budaya Masyarakat

dari internasional, nasional, dan lokal. Ideologi, serta pemerintah.

3. Asosiasi Profesi

Organisasi dapat menyajikan profesi tertentu atau dalam mencapai tujuannya menggunakan profesi tertentu. Dalam melaksanakan profesinya, para profesional suatu organisasi mengacu pada kode etik profesi yang disusun oleh asosiasi mereka. Dengan demikian dalam melaksanakan profesinya, mereka berperilaku sesuai dengan kode etik standar profesi.

4. Sifat Bisnis Organisasi

Sifat atau karakteristik bisnis atau usaha organisasi yang beroperasi di lingkungan tertentu mempunyai pengaruh tertentu terhadap budaya organisasinya. Sifat bisnis organisasi itu terdiri dari produk organisasi, konsumen, teknologi, pesaing dan strategi.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Pathiranage, 2019) Tujuh karaktersitik budaya organisasi sebagai indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, budaya organisasi yang baik akan memberikan kebebasan karyawan untuk berinovasi dan berani mengambil resiko;
2. Perhatian terhadap detail, budaya organisasi yang baik akan memberikan pelayanan semaksimal mungkin dengan memperhatikan secara detail bukannya dengan global;
3. Orientasi hasil, budaya organisasi yang baik akan selalu berorientasi pada hasil bukan pada proses semata;

4. Orientasi orang, budaya organisasi yang baik akan selalu berorientasi pada orang baik anggota organisasi maupun para pelanggan;
5. Orientasi tim, budaya organisasi yang baik akan selalu menekankan kekompakan tim dalam bekerja bukan kerja individual;
6. Keagresifan, budaya organisasi yang baik akan memberikan penghargaan yang lebih tinggi bagi anggota organisasi yang mempunyai dorongan motivasi baik dalam bentuk hadiah, tunjangan, maupun pemberian tunjangan yang lain yang sifatnya positif;
7. Stabilitas, budaya organisasi yang baik akan memberikan keyakinan dan kemantapan bagi anggota organisasi untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut.

Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut (Warrick, 2017) yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan nilai-nilai
2. Pelaksanaan norma
3. Kepercayaan dan filsafat
4. Pelaksanaan kode etik
5. Pelaksanaan seremoni
6. Sejarah organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan nilai-nilai dimana pelaksanaan nilai-nilai ini menyangkut nilai kode etik yang menjadi budaya dalam bekerja
2. Pelaksanaan norma, maksudnya aturan dalam pelaksanaan

3. Kepercayaan dan filsafat, maksudnya keyakinan terhadap pinjaman organisasi dalam menjalankan perusahaan/rumah sakit harus dapat dukungan penuh dari seluruh pegawainya.
4. Pelaksanaan kode etik, maksudnya kurangnya pelaksanaan kode etik dalam bekerja, dalam budaya sebuah perusahaan
5. Pelaksanaan seremoni, bermaksud dimana dalam sebuah acara atau kegiatan berjalan sesuai budaya organisasi yang ada
6. Sejarah organisasi, maksudnya awal mula berdirinya organisasi harus dijadikan pedoman bagi seluruh pegawai

Sedangkan menurut (Ningsih & Setiawan, 2019) indikator budaya organisasi antara

1. *Involvement* (Keterlibatan)
yakni keterlibatan semua komponen dalam kemajuan organisasi
2. *Consistent* (Konsisten)
yakni selalu konsisten dalam nilai dan budaya yang dianutnya
3. *Adaptability*
yakni selalu beradaptasi terhadap kondisi zaman yang terus berubah
4. *Mission* (Misi)
yakni memiliki tujuan yang jelas dalam melangkah

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengetian Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan

kerja. Menurut *Two Factor Theory* menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivator*.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, kemapanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekadar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya.

Menurut (S. P. Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan

pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Munurut (Handoko, 2013) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhankebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih mmeperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sementara itu, (Luthans, 2016) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut (Robbins, 2012) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan

para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berperan sebagai hal penting dalam sebuah perusahaan yang akan menentukan bagaimana karyawan berperilaku di dalamnya. Keberhasilan pembentukan perilaku karyawan yang positif dalam perusahaan adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku in-role ataupun perilaku extra-role (Wijaya & Yuniawan, 2017)

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan

bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Muis et al., 2018) (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020) (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) (Prayogi & Rialdy, 2018) (Jufrizen, 2017) (Farisi, Kalsum, & Hadinata, 2021) (Bismala, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yang menjadi pengikat nilai-nilai serta norma yang berlaku akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, oleh karena itu perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan akan dijadikan pijakan dalam beraktivitas oleh anggota organisasi yang pada nantinya membangkitkan semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan (Hajani & Andani, 2020)

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan

keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa. Dari hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Alasyari et al, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2016) (Munte, Bahri, & Tupti, 2021) (Hasibuan, 2017) (Jufrizen & Intan, 2021) (Bismala, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

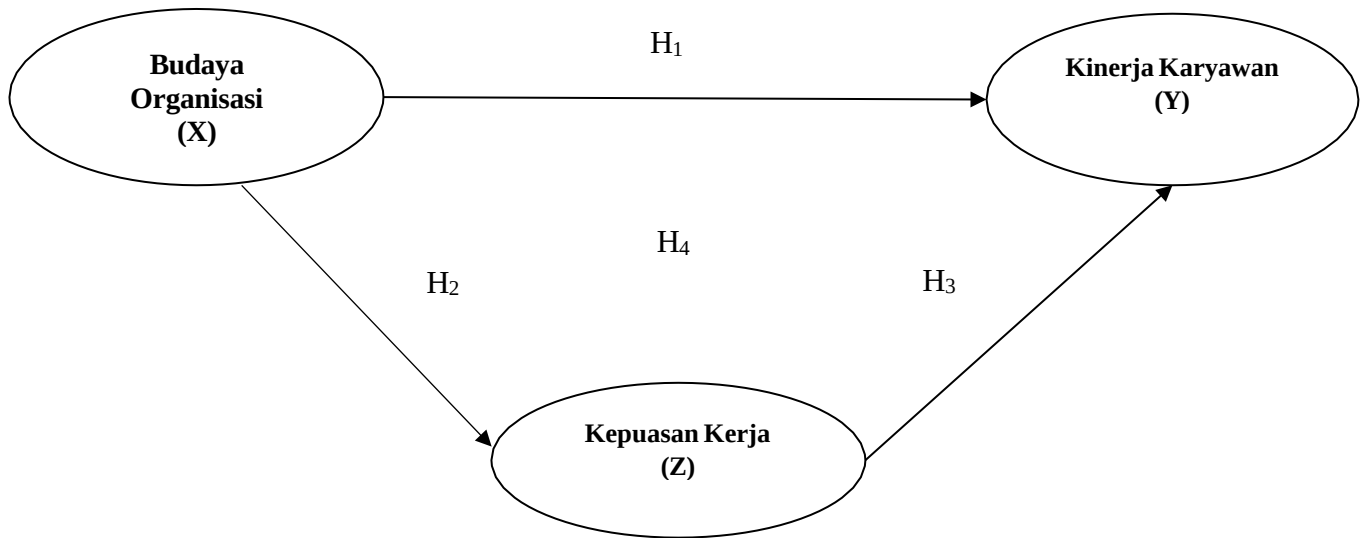
Budaya organisasi berperan sebagai hal penting dalam sebuah perusahaan yang akan menentukan bagaimana karyawan berperilaku di dalamnya.

Keberhasilan pembentukan perilaku karyawan yang positif dalam perusahaan adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku in-role ataupun perilaku extra-role (Wijaya & Yuniawan, 2017)

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen, 2017)

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa. Dari hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Alasyari et al, 2023)

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat di gambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian”. (Juliandi et al. 2015)

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
2. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
4. Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, prinsip, tradisi atau kebiasaan dan cara sekelompok orang beraktifitas dalam suatu organisasi.

Tabel 3.2 Indikator Budaya Kerja

No	Indikator
1	Inovasi
2	Perhatian Terhadap Hal Detail
3	Orientasi Hasil
4	Orientasi orang atau Individu
5	Orientasi Team
6	Agresifitas
7	Stabilitas

Sumber: (Ningsih & Setiawan, 2019)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kepuasan dengan Gaji
2	Kepuasan dengan Pekerjaan itu sendiri
3	Kepuasan dengan Promosi
4	Kepuasan dengan Sikap Atasan
5	Kepuasan dengan rekan kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sejahtera Mulia Kencana yang beralamat pada Komp Graha Tanjung Sari Blok G No 17 Jl Setia Budi Ps II

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Februari 2025 sampai Juni 2025. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Riset awal																				
3	Pembuatan skripsi																				
4	Bimbingan Skripsi																				
5	Seminar Skripsi																				
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT PT. Sejahtera Mulia Kencana yang berjumlah 70 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 70 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT, Mitra Agung Hermes dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai PT. Sejahtera Mulia Kencana.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.6 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. Sejahtera Mulia Kencana

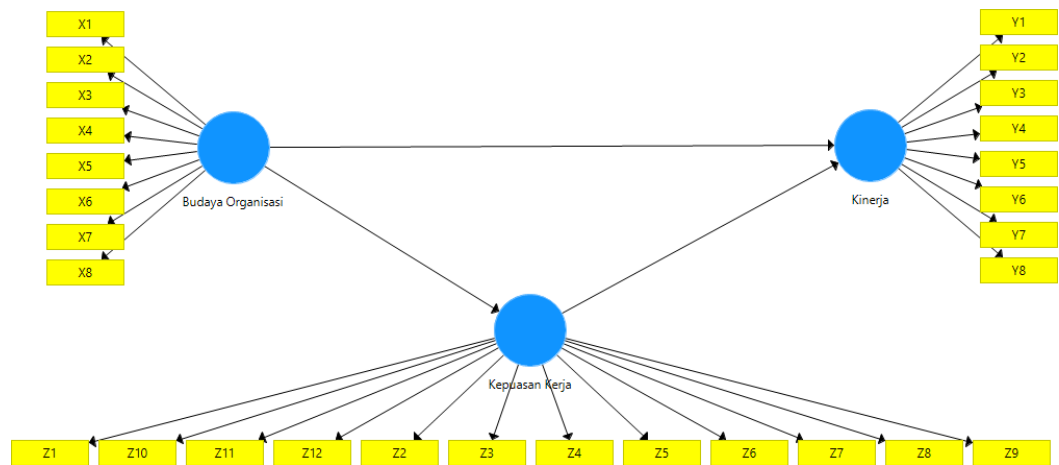
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara

simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) reliabilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r -square); (b) f -square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Anaalisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai 61 pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar

dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang pegawai sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar yaitu:

4.1.1.1 Budaya Organisasi

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Jawaban X											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	13.7%	42	57.5%	9	16.4%	9	12.3%	0	0%	70	100%
2	8	11.0%	39	53.4%	14	23.3%	9	12.3%	0	0%	70	100%
3	9	12.3%	43	58.9%	12	20.5%	6	8.2%	0	0%	70	100%
4	7	9.6%	51	69.9%	9	16.4%	3	4.1%	0	0%	70	100%
5	9	12.3%	44	60.3%	11	19.2%	6	8.2%	0	0%	70	100%
6	8	15.1%	59	80.8%	0	0%	3	4.1%	0	0%	70	100%
7	13	21.9%	55	75.3%	0	0%	2	2.7%	0	0%	70	100%
8	16	21.9%	37	50.7%	15	24.7%	2	2.7%	0	0%	70	100%
9	10	13.7%	42	57.5%	9	16.4%	9	12.3%	0	0%	70	100%
10	8	11.0%	39	53.4%	14	23.3%	9	12.3%	0	0%	70	100%
11	9	12.3%	43	58.9%	12	20.5%	6	8.2%	0	0%	70	100%
12	7	9.6%	51	69.9%	9	16.4%	3	4.1%	0	0%	70	100%
13	9	12.3%	44	60.3%	11	19.2%	6	8.2%	0	0%	70	100%
14	8	15.1%	59	80.0%	0	0%	3	4.1%	0	0%	70	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Dalam bekerja, saya selalu bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir resiko mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang 57.5%
2. Jawaban responden Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang 53.4%
3. Jawaban responden tentang dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 58.9%
4. Jawaban responden selalu teliti dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 69.9%

5. Jawaban responden senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 60.3%
6. Jawaban responden selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang 80.8%
7. Jawaban responden selalu bekerjasama dengan rekan dan juga pimpinan dalam perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang 75.3%
8. Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang 50.7%
9. Jawaban responden berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang 57.5%
10. Jawaban responden selalu bekerja dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang 53.4%
11. Jawaban responden melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang 58.9%
12. Jawaban responden selalu giat dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang 69.9%
13. Jawaban responden merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 60.3%
14. Jawaban responden tentang selalu menjaga kesehatan demi menjaga stabilitas kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang 80.8%

4.1.1.2 Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel

Kepuasan Kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	30.0%	39	48.8%	14	17.5%	1	1.3%	2	2.5%	70	100%
2	10	25.0%	48	60.0%	7	8.8%	4	5.0%	1	1.3%	70	100%
3	16	32.5%	36	45.0%	15	16.8%	2	2.5%	1	1.3%	70	100%
4	16	32.5%	43	53.8%	6	7.5%	2	2.5%	3	3.8%	70	100%
5	6	20.0%	46	57.5%	12	15.0%	3	3.8%	3	3.8%	70	100%
6	13	28.7%	41	51.2%	11	13.8%	3	3.8%	2	2.5%	70	100%
7	13	28.7%	37	46.3%	11	13.8%	5	6.3%	4	5.0%	70	100%
8	20	37.5%	35	43.8%	9	11.3%	4	5.0%	2	2.5%	70	100%
9	11	26.3%	49	61.3%	6	7.5%	3	3.8%	1	1.3%	70	100%
10	13	28.7%	42	52.5%	12	15.0%	2	2.5%	1	1.3%	70	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.8%.
2. Jawaban responden tentang puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 60.0%.
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 45.0%.
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53.8%.

5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%.
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 51.2%.
7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 46.3%.
8. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 43.8%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 61.3%.
10. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.

4.1.1.3 Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	19.2%	44	60.3%	12	16.4%	3	4.1%	0	0%	70	100%
2	8	15.1%	50	68.5%	10	13.7%	2	2.7%	0	0%	70	100%
3	11	19.2%	46	63.0%	10	13.7%	3	4.1%	0	0%	70	100%
4	13	21.9%	55	75.3%	0	0%	2	2.7%	0	0%	70	100%
5	13	21.9%	37	50.7%	18	24.7%	2	2.7%	0	0%	70	100%
6	6	12.3%	61	83.6%	3	4.1%	0	0%	0	0%	70	100%
7	5	11.0%	46	63.0%	8	11.0%	11	15.1%	0	0%	70	100%
8	7	13.7%	44	60.3%	13	17.8%	6	8.2%	0	0%	70	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 60.3%
2. Jawaban responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang 68.5%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 63.0%
4. Jawaban responden berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang 75.3%
5. Jawaban responden selalu mengikuti instruksi atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang 50.3%

6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61 orang 83.6%
7. Jawaban responden bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang 63.3%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 62.0%

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen

adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.565
Kepuasan Kerja	0.600
Kinerja	0.700

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.5 *Discriminant Validity*

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
X1	0.821	0.700	0.751
X10	0.597	0.591	0.545
X11	0.795	0.807	0.768
X12	0.793	0.738	0.700
X13	0.796	0.760	0.758
X14	0.752	0.698	0.691
X2	0.854	0.749	0.806
X3	0.806	0.684	0.728

X4	0.792	0.665	0.728
X5	0.747	0.645	0.690
X6	0.844	0.702	0.760
X7	0.645	0.637	0.671
X8	0.554	0.625	0.546
X9	0.644	0.530	0.539
Y1	0.735	0.773	0.833
Y2	0.828	0.825	0.862
Y3	0.858	0.807	0.885
Y4	0.773	0.802	0.853
Y5	0.800	0.835	0.848
Y6	0.747	0.686	0.740
Y7	0.715	0.761	0.825
Y8	0.746	0.774	0.841
Z1	0.744	0.789	0.714
Z10	0.741	0.832	0.827
Z2	0.815	0.825	0.798
Z3	0.784	0.826	0.746
Z4	0.718	0.801	0.753
Z5	0.716	0.731	0.691
Z6	0.465	0.588	0.491
Z7	0.617	0.777	0.681
Z8	0.728	0.777	0.788
Z9	0.670	0.773	0.714

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk

nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.939	0.947
Kepuasan Kerja	0.925	0.937
Kinerja	0.938	0.949

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji F^2 (Size Effect / F-Square)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.7 Nilai *F-Square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	4.949	0.357
Kepuasan Kerja		0.547

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,357 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 4,949 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,547 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik)

4.2.2.2 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji *R-Square*

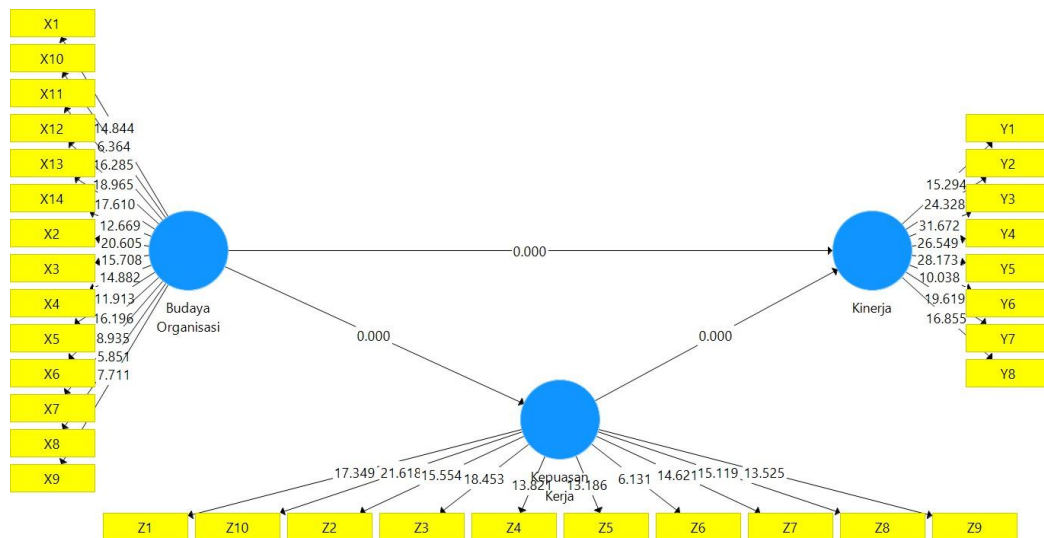
	R Square
Kepuasan Kerja	0.832
Kinerja	0.911

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 4.8 di atas diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,911 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 88,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 8,9% dijelaskan oleh variabel lain. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai r-square 0,832 mengindikasikan bahwa variasi nilai kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai budaya organisasi sebesar 83.2% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.9 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.912	0.019	49.128	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.436	0.109	4.017	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.540	0.110	4.927	0.000

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.436. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000 <

0,05, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.912. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.540. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.492	0.104	4.745	0.000

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.492. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

4.2.4 Pemabahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.436. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Budaya organisasi berperan sebagai hal penting dalam sebuah perusahaan yang akan menentukan bagaimana karyawan berperilaku di dalamnya. Keberhasilan pembentukan perilaku karyawan yang positif dalam perusahaan adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku in-role ataupun perilaku extra-role (Wijaya & Yuniawan, 2017)

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Muis et al., 2018) (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020) (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) (Prayogi & Rialdy, 2018) (Jufrizen, 2017) (Farisi, Kalsum, & Hadinata, 2021) (Bismala, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.912. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Budaya organisasi yang menjadi pengikat nilai-nilai serta norma yang berlaku akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, oleh karena itu perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat dapat membantu tercapainya

tujuan organisasi. Budaya organisasi yang diciptakan oleh perusahaan akan dijadikan pijakan dalam beraktivitas oleh anggota organisasi yang pada nantinya membangkitkan semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan (Hajani & Andani, 2020)

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa. Dari hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Alasyari et al, 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2016) (Munte, Bahri, & Tupti, 2021) (Hasibuan, 2017) (Jufrizen & Intan, 2021) (Bismala, 2021) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.540. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.492. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

Budaya organisasi berperan sebagai hal penting dalam sebuah perusahaan yang akan menentukan bagaimana karyawan berperilaku di dalamnya. Keberhasilan pembentukan perilaku karyawan yang positif dalam perusahaan adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut

akan mempengaruhi perilaku in-role ataupun perilaku extra-role (Wijaya & Yuniawan, 2017)

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen, 2017)

Untuk membangun budaya organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa. Dari hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Alasyari et al, 2023)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
2. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana
4. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Sejahtera Mulia Kencana

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari budaya organisasi pimpinan diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk dukungan sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 1 perusahaan sehingga tidak dapat digeneralisasi keperusahaan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., & Sofrotun, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arditi, D., Nayaka, S., & Damci, A. (2017). Effect of Organizational Culture on Delay in Construction. *International Journal of Project Management*, 32(2), 136–147.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bismala, L. (2021). Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 174–187.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan2*, 631–647.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Hajani, N., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pacific Multindo Permai. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1051–1059.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 19–34.

- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, R. (2016). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(4), 407–414.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of Employee Turnover Intention: Understanding The Roles of Organizational Justice, Supervisory Justice, Authoritarian Organizational Culture and Organization Employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 1–19.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munte, L., Bahri, S., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kuala Intan Sawit Selatan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 113–129.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(3), 321–328.
- Nikpour, A. (2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational

- Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65–72.
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 480–497.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pathiranage, Y. L. (2019). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study. *SSRG International Journal of Economics and Management Studie*, 6(6), 1–12.
- Prayogi, A. M., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The Effect of Organizational Culture on The Organizational Commitment: Evidence From Hotel Industry. *Management Science Letters*, 10, 183–196.
- Schmiedel, T., Müller, O., & Brocke, J. vom. (2018). Topic Modeling as a Strategy of Inquiry in Organizational Research: A Tutorial With an Application Example on Organizational Culture. *Organizational Research Methods*, 1–28.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Warrick, D. D. (2017). What Leaders Need to Know About Organizational Culture. *Business Horizons*, 60(3), 395–404.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–13.