



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN CAHAYA BIMA KOTA MATARAM

Sami'un^{1*} & Fermatika Oktavia Hanna²

^{1&2}Program Studi Manajemen, Fakultas Budaya, Manajemen, dan Bisnis, Universitas Pendidikan Mandalika, Jalan Pemuda Nomor 59A, Mataram, Nusa Tenggara Barat 83125, Indonesia

*Email: samiunputra1985@gmail.com

Submit: 07-07-2023; Revised: 21-07-2023; Accepted: 25-07-2023; Published: 30-07-2023

ABSTRAK: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Berlian Cahaya Bima, yang beralamat di Jalan Selaparang Nomor 36, Mayura, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram sebanyak 120 karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi yang diketahui dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum 100 orang. Salah satu pengambilan sampel adalah *proportionate random sampling* karena jumlah populasi telah diketahui sebanyak 35 karyawan PT. Berlian Cahaya Bima. Jenis data yang digunakan adalah data interval, dimana angka-angka mulai dari skala yang terkecil sampai dengan terbesar dan mempunyai jarak yang sama antara yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah bersifat primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, yang artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan, sehingga karyawan selalu diberikan dukungan dari perusahaan saat melakukan pekerjaan; 2) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya motivasi yang diberikan perusahaan memberikan efek positif kepada karyawan, sehingga karyawan semangat di dalam pekerjaan; 3) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja; dan 4) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan melakukan kerja berdasarkan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, bila budaya organisasi mendapatkan kegandungan yang sedang terjadi di karyawan, maka kinerja karyawan dapat terpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 150 kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil evaluasi *goodnes of fit indices* atas model struktural hasil penelitian menunjukkan hasil yang baik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT: Human resources are one of the key factors to get the best performance, because HR is an effective and efficient factor in determining and achieving goals. Employee performance is the result of work achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given to him. Basically, humans or someone who is in organizational life tries to determine and form an activity plan for all parties, so that carrying out activities does not conflict with the attitudes and behavior of each individual. The population in this study are employees of PT. Berlian Cahaya Bima, which is located at Jalan Selaparang Number 36, Mayura, Cakranegara District, Mataram City, has 120 employees. This study uses a known population and the sample used in this study is a minimum of 100 people. One of the samples taken was



proportionate random sampling because the total population was known as 35 employees of PT. Bima Light Diamond. The type of data used is interval data, where the numbers start from the smallest to the largest scale and have the same distance from one another. While the data source used is primary by way of distributing questionnaires to respondents. The results of this study indicate that: 1) organizational culture has a significant influence on motivation, which means that the company pays close attention to each employee's work, so that employees are always given support from the company when doing work; 2) motivation has a significant effect on job satisfaction, which means that the motivation given by the company has a positive effect on employees, so that employees are enthusiastic at work; 3) organizational culture does not have a significant effect on job satisfaction, because job satisfaction is a (positive) attitude of employees towards their work that arises based on an assessment of the work situation; and 4) organizational culture does not have a significant effect on employee performance, employees work based on the organizational culture adopted by the company, if organizational culture encounters obstacles that are happening to employees, then employee performance can be affected. Based on the results of research and processing of data obtained through distributing questionnaires to respondents as many as 150 questionnaires about the influence of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. The results of the evaluation of the goodness of fit indices on the structural model of the research results show good results.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

How to Cite: Sami'un., & Hanna, F. O. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Cahaya Bima Kota Mataram. *Educatoria : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3(3), 181-190. <https://doi.org/10.36312/educatoria.v3i3.189>



Educatoria : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan is Licensed Under a CC BY-SA [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Saat ini, era persaingan dunia bisnis sangat ketat yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari. Persaingan yang sangat ketat terletak pada bagaimana sebuah perusahaan dapat mengimplementasikan proses penciptaan produk atau jasanya lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pesaing bisnis lainnya. Untuk mencapai rangkaian proses tersebut bukanlah target saat ini saja, melainkan secara terus menerus ke masa datang. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global. Persaingan bisnis dapat terjadi pada berbagai perusahaan yang telah memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing. Selain keunggulan pada strategi, keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan ini dapat dilihat dari kinerja (*job performance*) karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan



tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bodroastuti *et al.* (2020) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), tingkat usaha yang dicurahkan, dan motivasi (*motivation*). Pada dasarnya, manusia atau seseorang yang berada pada kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu rancangan aktivitas semua pihak, agar menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud itu adalah budaya dimana individu berada, seperti: kepercayaan, nilai, anggapan, harapan, dan sebagainya (Rizal, 2019).

Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang cara penyelesaian masalah di sekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi (Widowati, 2013). Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut (Kusumaningtyas & Darmastuti, 2016).

Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan, dan karakteristik organisasi, serta proses administrasi yang berlaku (Wicara, 2022). Maka budaya organisasi tersebut sangat penting, karena merupakan penerapan yang terjadi dalam organisasi. Dengan adanya hubungan yang sangat erat antara sumber daya manusia dengan budaya organisasi, sebagai makhluk, manusia memiliki bekal hidup yaitu budi atau akal, dan budaya (*culture*) yang merupakan manifestasi dari cipta, rasa, dan karsa manusia (Ar'rhasyidah, 2022). Selain adanya pengaruh budaya, di dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai macam pembentukan motivasi kepada karyawan, maka tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik, maka akan tercipta kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menurun meningkat dan selalu kepada tujuan. Tujuan tersebut akan timbul bila seseorang merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Nurcahyo & Kiswati (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja, motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Sedangkan Khoerunnisa *et al.* (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan (Lian, 2016).



Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dan tunjangan. Dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya, maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan pada umumnya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Seseorang akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapakan imbalan yang adil.

Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin, karena akan memotivasi karyawan melakukan aktivitasnya. Di samping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk pemberian gaji, promosi, dan menilai perilaku karyawan. Dalam menjalani kehidupan, manusia membutuhkan berbagai jenis dan macam barang-barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Saat ini, transportasi merupakan kebutuhan yang tidak pernah lepas di kalangan manusia menengah ke atas maupun menengah ke bawah. Karena transportasi adalah kebutuhan yang pemenuhannya setelah kebutuhan pokok.

Seperti kita ketahui, industri transportasi darat atau otomotif adalah salah satu bidang industri yang saat ini berkembang pesat di Indonesia. Perkembangan ini dapat dilihat dari banyaknya industri otomotif yang berada di Indonesia, bahkan di setiap provinsi yang mempunyai dealer di setiap kota. Pada industri otomotif juga harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial, yang mana nantinya turut menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM, yaitu mulai perekrutan, penyeleksian, sampai bagaimana membuat sumber daya manusia itu bertahan di organisasi. Dengan adanya perkembangan tersebut maka di setiap industri otomotif memiliki daya saing yang tinggi.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Berlian Cahaya Bima, yang beralamat di Jalan Selaparang Nomor 36, Mayura, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram sebanyak 120 karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi yang diketahui, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum 100 orang. Salah satu pengambilan sampel adalah *proportionate random sampling* karena jumlah populasi telah diketahui sebanyak 35 karyawan PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram.



Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data interval. Dimana angka-angka mulai dari skala yang terkecil sampai dengan yang terbesar dan mempunyai jarak yang sama antara yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah bersifat primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden.

Identifikasi Variabel

Variabel *independent*: budaya organisasi; dan

Variabel *dependent*: motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *proportionate random sampling* yaitu populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata serta proporsional (Sugiyono, 1999). Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, maka dalam pengambilan sampel ini menggunakan rumus berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2006).

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

N_i = Jumlah populasi menurut stratum;

N = Jumlah populasi seluruhnya;

n_i = Jumlah sampel menurut stratum; dan

n = Jumlah sampel seluruhnya.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Sampel Penelitian.

Strata	Anggota Populasi (N)	Sampel (n_i)
Sales	20	$\frac{20}{120} \cdot 100 = 17$
Sparepart	20	$\frac{20}{120} \cdot 100 = 17$
Servis	25	$\frac{25}{120} \cdot 100 = 20$
Body and Cat	20	$\frac{20}{120} \cdot 100 = 17$
Admin	5	$\frac{5}{120} \cdot 100 = 4$
Cs/ Front	13	$\frac{13}{120} \cdot 100 = 11$
Marketing	12	$\frac{12}{120} \cdot 100 = 10$
Kasir	5	$\frac{5}{120} \cdot 100 = 4$
N	120	100

Alat dan Metode Pengumpulan

Data alat dan metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang telah



disiapkan, dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan ukuran sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju;
- 2 = Tidak Setuju;
- 3 = Netral;
- 4 = Setuju; dan
- 5 = Sangat Setuju.

Data dianalisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) Versi 16.0 disertai dengan uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) pada persamaan struktural.

Analisis Hasil Penelitian

Gambaran umum tentang PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram. Sales Indonesia (MMKSI) baru saja melengkapi dan meresmikan fasilitas *Body & Paint* Mitsubishi Motors Mataram yang merupakan fasilitas pertama di Nusa Tenggara Barat berstandar Mitsubishi Motors Global. Mitsubishi *Body & Paint* PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram diresmikan langsung oleh Eiichiro Hamazaki, Direktur *After Sales Division* PT. MMKSI dan Raymond Djendrono, Direktur PT. Berlian Cahaya Bima pada hari Rabu, 27 Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram, yang terdiri dari bagian *sales* 20 orang, *sparepart* 20 orang, servis 25 orang, *body and cat* 20 orang, admin 5 orang, *cs/ front* 13 orang, *marketing* 12 orang, dan kasir 5 orang, dengan jumlah keseluruhannya 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate random sampling*, agar sampel yang diambil bersifat representatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Dari pembahasan di atas diterimanya hipotesis ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai *lambda* atau faktor *loading* untuk indikator variabel budaya organisasi yang menyatakan karyawan mendapatkan dukungan dari perusahaan saat melakukan pekerjaan sebesar yang memberikan kontribusi *lambda* atau faktor *loading* paling besar. Artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan, sehingga karyawan selalu diberikan dukungan dari perusahaan saat melakukan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi, yang artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan selalu diberikan dukungan dari perusahaan saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi pada PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram.



Hal ini semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula motivasi karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kesesuaian budaya organisasi akan mengurangi penurunan semangat kerja maka sebaiknya semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap budaya organisasi pada motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang diberikan perusahaan memberikan efek positif kepada karyawan sehingga karyawan semangat di dalam pekerjaan. Karyawan juga memberikan persepsi yang baik terhadap kepuasan kerja pada motivasi. Perusahaan memberikan penghargaan/ pujian karena melakukan pekerjaan yang baik. Dengan demikian, perusahaan telah memberikan perhatian yang lebih baik kepada setiap individu karyawan dengan cara memberikan penilaian kerja bagi karyawan yang berprestasi maupun tidak berprestasi guna membangun karyawan agar lebih berkualitas.

Seperti yang diterapkan PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram sendiri dengan memberikan bonus, penghargaan, dan hadiah berlibur ke luar negeri. Sehingga terdapat bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pada PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram. Hal ini dibuktikan semakin baik motivasi maka semakin baik pula kepuasan kerja tiap individu karyawan, dan motivasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja pada PT. Berlian Cahaya Bima Cakranegara Mataram. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hal ini semakin baik motivasi maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Motivasi sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Hal ini dapat dilakukan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja dapat terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhinya mendukung, misalnya budaya organisasi dan motivasi (Sinaga & Budiono, 2022). Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, seperti kondisi kerja, rekan kerja, dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan



seseorang dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Primasheila *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan melakukan kerja berdasarkan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, bila budaya organisasi mendapatkan keganjalan yang sedang terjadi di karyawan maka kinerja karyawan dapat terpengaruh. Karena suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya. Oleh sebab itu, budaya organisasi disebut juga dengan budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) Sumber Daya Manusia (SDM).

Dari pembahasan di atas, ditolaknya hipotesis ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat pendidikan menentukan posisi dalam organisasi di perusahaan, sehingga tingkat kesejahteraan dipengaruhi oleh penghasilan yang didapat. Kinerja karyawan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin, sebab karyawan organisasi bergabung dan mau bekerja dalam suatu organisasi sesungguhnya tidak ingin mendapatkan kebutuhan finansial semata, akan tetapi mereka ingin nyaman dengan situasi kerja yang menurut istilah Warniati (2018) adalah identik dengan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sularmi & Apriyanti (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kokiroba *et al.* (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan walaupun secara statis tidak signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 150 kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil evaluasi *goodnes of fit indices* atas model struktural hasil penelitian menunjukkan hasil yang baik. Berikut ini adalah hasil pengukuran model struktural penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan;
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan di perusahaan maka semakin besar pengaruh kepuasan kerja individu karyawan terhadap pekerjaan di perusahaan;



3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja di tiap individu karyawan maka pengaruh kinerja yang dilakukan karyawan semakin besar dan baik yang akan diterima perusahaan; dan
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi di setiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar di setiap kinerja pada setiap individu karyawan yang akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut: 1) hendaknya pimpinan memberikan kesejahteraan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik; dan 2) untuk peneliti selanjutnya teliti lagi dalam melihat lebih detail mengenai masalah-masalah yang ada di perusahaan untuk lebih berkembang ke arah yang lebih maju.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penelitian, sampai dengan terpublikasinya hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, A., Machasin., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (*Datascrrip Service Center*) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48-56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Ar'rhasyidah, H. J. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kedaton Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Bodroastuti, T., Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Tijarah*, 6(3), 86-95. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5611>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42-61. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298.
- Kusumaningtyas, Y., & Darmastuti, I. (2016). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 57-66. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13413>



- Lian, B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 1-14. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i2.1729>
- Nurchahyo, R. J., & Kiswati, S. (2018). Peran Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Motivasi, Komitmen dan Kinerja Organisasi di Pura Pakualaman Yogyakarta. *Khasanah Ilmu : Jurnal Pariwisata dan Budaya*, 9(2), 59-65. <https://doi.org/10.31294/khi.v9i2.5228>
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, XIV(1), 25-32. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i1.5286>
- Rizal, M., Mustafa, A. T., Hamid, W., Zainal, H., & Aksa. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Bone. *Ampora : Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 4(1), 11-16.
- Sinaga, J. M., & Budiono, A. (2022). Analisis Kepuasan Kerja dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi sebagai Variabel yang Mempengaruhinya. *Buletin Poltanesa*, 23(1), 15-20.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 125-139. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3373>
- Warniati. (2018). Manajemen Strategi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Parepare (Analisis Manajemen Syariah). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 405-416. <https://doi.org/10.36975/jeb.v13i4.408>
- Widowati, D. (2013). Membangun Budaya Organisasi Melalui Komunikasi. *LONTAR : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 22-28. <https://doi.org/10.30656/lontar.v2i1.335>