

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA CIPTA KREATAMA SEPATAN TANGERANG



DIAJUKAN OLEH :
NAMA : DIMAS JIWO AMIONO
NIM : 115180316

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANANGARA
JAKARTA

2022

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA CIPTA KREATAMA SEPATAN TANGERANG



DIAJUKAN OLEH :
NAMA : DIMAS JIWO AMIONO
NIM : 115180316

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANANGARA
JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Dimas Jiwo Amiono
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180316
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Alamat : Jalan Budimulya 2 Rt 14 Rw 11 No 48 Kec Pademangan
Jakarta Utara
Telp: _____
HP: 081314178619

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 21 Januari 2022



Dimas Jiwo Amiono

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : **DIMAS JIWO AMIONO**
NIM : 115180316
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KARYA CIPTA
KREATAMA SEPATAN TANGERANG

Jakarta, 19 Januari 2022

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **DIMAS JIWO AMIONO**
NO. MAHASISWA : 115180316
JURUSAN : S-1/ MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Cipta Kreatama
Sepatan Tangerang**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 26 Januari 2022 dan dinyatakan

LULUS, dengan tim penguji yang terdiri dari :

1. Ketua Penguji : **ANDI WIJAYA S.E.,M.M.**
2. Anggota Penguji : **EDALMEN, S.E., M.M.**
YENNY LEGO S.E.,M.M.

Jakarta, 26 Januari 2022

Pembimbing,



(EDALMEN, S.E., M.M.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) DIMAS JIWO AMIONO (115180316)

(B) *INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KARYA CIPTA KREATAMA SEPATAN TANGERANG*

(C) *xv + 68 pages, 2021, table 20, figure 4, appendix 5*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) ***Abstract:*** *This study aims to examine the effect of organizational culture, job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT. Karya Cipta Kreatama. This data was obtained through a questionnaire taken using a simple random sampling technique with a number of samples that can be obtained as many as 52 respondents, the data analysis used was SmartPLS version 3.0 software. The results showed that organizational culture, job satisfaction and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance

(F) *Reference List 56 (1996-2021)*

(G) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) DIMAS JIWO AMIONO (115180316)

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KARYA CIPTA KREATAMA SEPATAN TANGERANG

(C) xv + 68 halaman, 2021, tabel 20, gambar 4, lampiran 5

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Cipta Kreatama. Data ini diperoleh melalui kuisioner yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang dapat diperoleh sebanyak 52 responden, analisis data yang digunakan adalah software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

(F) Daftar Acuan 56 (1996-2021)

(G) Edalmen, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

Maka sesungguhnya beserta kesulitan
pasti ada kemudahan
(Q.S Al-insyirah : 5 - 6)

Lakukan yang terbaik maka akan
mendapatkan hasil yang maksimal
- *Unknown*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini akan saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan orang-orang yang selalu berada di sekitar saya yang paling dicintai seperti sahabat, keluarga saya, dan juga teman-teman kampus maupun temen smk serta lainnya

KATA PENGANTAR

Saya ingin mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa sudah memberikan rahmat, hidayah dan kemudahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik. Saya melakukan sebuah penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang”.

Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi kelulusan Sarjana Ekonomi program studi Manajemen di Universitas Tarumanagara. Penulis menyadari bahwa penyelesaian penulisan skripsi juga berkat atas kontribusi besar yang diberikan oleh beberapa pihak. Dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Agustinus Purna Irawan, selaku Rektor Universitas Tarumanagara,
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara,
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara,
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara,
5. Bapak Edalmen, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membantu dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi dan juga berguna untuk dimasa yang akan datang.
6. Kepada kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan maupun support kepada saya dalam penulisan karya ilmiah ini.
7. Kepada seluruh mahasiswa Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta para alumni yang senantiasa membantu saya.

8. Kepada Eka Wuri Handayani yang senantiasa membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini
9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu telah senantiasa memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Terakhir, penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi masih memiliki kekurangan dan juga keterbatasan ilmu serta singkatnya waktu yang tersedia, maka itu penulisan ini masih jauh dari kata sempurna dan pasti mendapatkan banyak saran maupun kritik dari para pembaca. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan juga dapat menyumbangkan sebagian ilmu untuk dapat membantu atau memperlancar para peneliti dimasa yang akan datang serta kemajuan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 18 Januari 2022

(Dimas Jiwo Amiono)

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT (ENGLISH).....	v
ABSTRAK (INDONESIA)	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah	5
4. Perumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	19
C. Kaitan Antar Variabel	22
D. Penelitian yang Relevan.....	24
E. Kerangka Pemikiran	29
F. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian	32
B. Populasi, Teknik Sampel dan Ukuran Sampel.....	32
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Analisis Validitas dan Reliabilitas	36
F. Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Subjek Penelitian	40
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
D. Hasil Analisis Data	54
E. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan dan Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89
HASIL TURNITIN.....	90

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. 2017. *Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees*. Jurnal of Applied Management (JAM), Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo (2015) *Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model*. International Journal of Business and Management. Volume 4 Issue 2: PP.52-58.
- Atmosueprapto. 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan ke-1. Pustaka Setia. Bandung.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 29-43. <http://dx.doi.org/10.17970/jrem.16.160103.ID>.
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). *Diagnosing And Changing Organizational Culture*. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Citrawati, Evi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(3).
- Daniel, F., & Purwanti, A. (2015). *The impact of organizational culture and job satisfaction to organizational commitment and employees' job performance (An empirical study at a University in Tangerang)*. Asia-Pacific Management Accounting Association (APMAA) Annual Conference, 1-18. DOI: 10.13140/RG.2.1.1196.4240.
- Dewi, Andi Ratna Sari dan Hasniaty. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. JBMI. Vol.14 No.2. ISSN (Online):2679-2704.
- Fahmi. I. 2010. Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasinya. Bandung : CV. Alfabeta.
- Garson (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*, New York : Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN 2302-8912.
- Hamali, Y.A. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.CAPS. Yogyakarta.
- Harwiki, Wiwiek. 2013. *The Influence of Servant Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance*. Journal of Economics and Behavioral Studies VI. 5(12) : hal. 882-883
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Joushan S.A., Syamsun M. dan Kartika L. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 13 (4).
- Juliani, N.P.S., Saputra, G.A. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansema Badung. Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol 1, Hal 335-348.
- Junaidi, R., dan Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>.
- Kiswari, Y., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT. Berkah Illahi Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 545–564.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>.
- Mekta, H. Q. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indiara Kelana Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Palupiningdyah dan Susanti. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (1).
- Permana, B.S., Marbawi, dan Qomarius, I. 2020. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG. *Jurnal Manajemen Indonesia* 4 (2). DOI: <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3380>.
- Pratiwi, Amelia., Nuryanti dan Iwan N. Daulay. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. (2018). *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection*. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 629–640. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.6.4>.

- Raihan. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Ramadiani (2010), "*Structural Equation Model Untuk Analisis Multivariate Menggunakan LISREL*", Jurnal Informatika Mulawarman, vol. 5, no. 1, hal. 14.
- Robbins, dan Clouter. 2010. Management. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P, dan Judge, Timothy A, (2016), Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.CESJ: Center Of Economic Students Journal,3(1), 32-42.
- Sabir, M Suleman., Jam Javed Iqbal., Kasif ur Rehman., Kamran Ali Shah & M. Yameen. 2012. *Impact of Corporate Ethical Values on Ethical leadership and Employee Performance. Journal of business and social science*, 3(2): 163-171.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2017). Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- 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. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>.
- Sinambela. (2012). Kinerja Pegawai ; Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetjipto. 2012. Budaya Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). Memahami penelitian kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsih dan Helmawati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cimahi Utara. Jurnal Cakrawala Pendidikan, Vol. 23, No. 1, pp. 128-137.

- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1, Yogyakarta: Andi.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jrmsi -Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.010>.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Syardiansah, Mora. Z, Safriani (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSCM Langsa. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 12 (2):438- 444.
- Wether, W.B and Davis, Keith. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. 5th edition. New York : Mc Grow Hill.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yudha, R. Indra. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi Oleh:No Title. *E-Issn 2615-3300*, 9, 24–35.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dimas Jiwo Amiono
Tempat/tanggal lahir : Jakarta, 22 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Budimulya 2 RT 14 RW 11 No 48 Kec. Pademangan
Barat, Jakarta Utara
Telepon : 081314178619
Email : dimas.115180316@stu.untar.ac.id
Pendidikan :
1. 2018 – sekarang : Universitas Tarumanagara
2. 2016 – 2018 : SMK Fajar Indah
3. 2012 – 2015 : SMPN 34 Jakarta Utara
4. 2006 – 2011 : SDN 07 Pademangan Timur

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

<p>Turnitin Originality Report</p> <p>Processed on: 19-Jan-2022 10:16 WIB ID: 1743906891 Word Count: 10644 Submitted: 1</p> <p>PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA CIPTA</p>		 (Lerbin R. Aritonang R.) Manajemen Litbang FE UNTAR
<p>Similarity Index</p> <p>13%</p>	<p>Similarity by Source</p> <p>Internet Sources: 13% Publications: 9% Student Papers: N/A</p>	

KREATAMA SEPATAN TANGERANG By Sm Dimas

Jiwo Amiono

	2% match (Internet from 27-Mar-2021)
https://core.ac.uk/download/pdf/326758222.pdf	
1% match (Internet from 31-Dec-2021)	
https://core.ac.uk/download/225831262.pdf	
1% match (Internet from 04-Nov-2019)	
http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5161/1/Dwi%20Aryanti%20%28213-14-201%29.pdf	
1% match (Internet from 18-Aug-2020)	
http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/7510/1/SKRIPSI%20Wijayanti%20Saputri%20%28213-14-208%29.pdf	
1% match (Internet from 25-Apr-2020)	
https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/11349/SKRIPSI_RETNO%20WIBOWO_14311059_MSDM_FE_UII.pdf?isAllowed=y&sequence=1	
1% match (Internet from 01-Oct-2020)	
https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/5656/JURNAL%2013311465.pdf?isAllowed=y&sequence=2	
1% match ()	
FEBRIASARI, SOLICHAH WIDYASTUTI, Dr., Fitri Wulandari S.E, M.Si. "PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Dharma Surakarta)", 2018	
1% match ()	
Tri, Widayati, Meika, Riba,ati, SE.,M.Si. "ANALISIS PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", 2016	
1% match (Internet from 08-Jan-2021)	
http://repository.fe.unj.ac.id/7340/5/chapter%203.pdf	
1% match (Internet from 01-Jul-2021)	
http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/24690/147019076.pdf?isAllowed=y&sequence=1	
1% match (publications)	
Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021	
1% match (Internet from 08-Oct-2020)	
https://id.123dok.com/document/yn42x9kz-penerapan-presepsi-mahasiswa-sebagai-pendukung-support-seluruh-lampung.html	
1% match (Internet from 18-Aug-2021)	
http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/2737/1/Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20dan%20Kepemimpinan%20terhadap%20	
1% match (Internet from 02-Jun-2021)	
http://eprints.ums.ac.id/90014/11/Naskah%20Publikasi.pdf	
1% match ()	
Latief, Abdul, Syardiansah, Syardiansah, Safwan, Muhammad. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN CABANG LANGSA", IAIN Langsa, 2019	
1% match ()	
Azis, Umarudin. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN RRI YOGYAKARTA"	

mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan - kebiasaan maupun norma - norma yang terdapat di perusahaan sehingga karyawan dapat menerima dan mematuhi kebiasaan - kebiasaan maupun norma - norma dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat maka kinerja karyawan akan meningkat namun sebaliknya jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang lemah maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, sebuah budaya organisasi bisa menjadi pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendisiplin karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab serta dapat memberikan peningkatan kinerja. Ketika seorang karyawan beradaptasi dengan budaya yang terdapat pada sebuah perusahaan sehingga mereka bisa menyatu dengan karyawan lain dan dapat menciptakan suatu lingkungan dan komunikasi antar karyawan yang baik. Fahmi (2010:47) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah tradisi yang telah berlangsung cukup lama dan digunakan serta diterapkan pada aktivitas kegiatan kerja sebagai salah satu faktor pendorong agar dapat meningkatkan kualitas kerja seluruh karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Joushan dkk (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Permiana dkk (2020) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai suatu aturan yang harus diterapkan tidak hanya kepada karyawan tetapi juga dapat diterapkan kepada manajer perusahaan agar memberikan dampak positif bagi kenyamanan kerja karyawan atau kepuasan kerja dalam pengendalian kinerja. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perilaku yang mendukung ataupun tidak mendukung dari diri karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya maupun dengan keadaan mereka. Misalnya seorang karyawan diberikan tanggung jawab yang cukup tinggi dengan tunjangan yang standar maka karyawan akan merasa kurang puas antara tanggung jawab yang diberikan dengan penghargaan yang diperolehnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak senang dengan penghargaan (reward) yang diberikan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik namun jika karyawan merasa senang dengan penghargaan (reward) yang diberikan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti upah atau tunjangan yang diterima karyawan, rekan kerja yang kurang mendukung, dan kepribadian karyawan yang kurang cocok. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah mereka tidak akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena adanya ketidakpuasan mereka terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan juga lingkungan yang tidak mendukung mereka dalam bekerja demikian pula ketika seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mereka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan emosional karyawan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi karyawan yang sedang memihak kepada organisasi dan juga berbagai tujuan serta keinginan untuk dapat menjaga keanggotaan mereka pada suatu organisasi. Perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawan sehingga komitmen organisasi karyawan menurun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya memiliki research gap mengenai komitmen organisasi, dimana penelitian Palupiningdyah dan Susanti (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Harwika (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya permasalahan dalam budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi ada permasalahan yang terjadi di sebuah perusahaan seperti permasalahan pada faktor eksternal maupun internal karyawan yang harus mendapatkan perhatian, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Permasalahan pada faktor eksternal karyawan yang terjadi yaitu rekan kerja yang tidak cocok, tanggung jawab yang diberikan cukup banyak, dan kurang nya motivasi yang diperoleh karyawan. Ada juga permasalahan faktor internal karyawan yaitu faktor ekonomi, faktor sosial karyawan, dan faktor lainnya. Berdasarkan research gap yang terdapat pada uraian di atas, peneliti ingin melakukan pembuktian mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti memberi judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang." 2. Identifikasi Masalah Jadi dari latar belakang diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: a.) Budaya organisasi yang lemah berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan b.) Ketidakpuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan c.) Komitmen organisasi menurun berpengaruh terhadap kinerja karyawan d.) Terjadi permasalahan lainnya yang terjadi di sebuah perusahaan seperti faktor internal maupun eksternal karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Batasan Masalah Dalam penelitian ini peneliti mempunyai beberapa batasan masalah yang ingin dibahas. Hal yang menjadi batasan masalah peneliti adalah: a.) Variabel yang dibahas hanya variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). b.) Objek penelitian yaitu karyawan PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang c.) Waktu penelitian adalah bulan September 2021 sampai dengan November 2021 4. Perumusan Masalah a.) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang? b.) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang? c.) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang? B. Tujuan dan Manfaat Penelitian 1. Tujuan Penelitian Ada beberapa tujuan dalam melakukan sebuah penelitian untuk peneliti, yaitu: a.) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang b.) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang c.) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang 2. Manfaat Penelitian a.) Secara Teoritis Penelitian ini dapat memberikan wawasan luas untuk memahami bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor - faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan peningkatan kinerja karyawan dan juga sebagai penambah referensi untuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan variabel tersebut. b.) Secara Praktis 1.) Bagi Perusahaan Hasil penelitian dapat menjadi sebuah pertimbangan untuk melakukan evaluasi manajemen PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain - lainnya. 2.) Bagi Peneliti Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan juga dapat mengembangkan penelitian - penelitian yang dapat membantu peneliti lain di masa yang akan datang. 3.) Bagi Peneliti Lain Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi yang bisa di peroleh untuk penelitian yang lebih mendalam mengenai variabel - variabel tersebut. BAB II LANDASAN TEORI A. Gambaran Umum Teori 1. Kinerja Karyawan Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan atau prestasi kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibagikan kepada mereka. Bahkan Arifin et.al (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dapat diterima oleh seseorang atau sekumpulan kelompok karyawan pada suatu organisasi dan juga dapat disesuaikan dengan kewenangan maupun tugas untuk usaha agar mencapai suatu target dalam suatu organisasi. a. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan Metode pengukuran kinerja karyawan terdiri dari beberapa metode atau cara dengan berbagai dasar penilaian yang berbeda, berikut akan dijelaskan beberapa metode pengukuran kinerja karyawan menurut Werther dan Davis (1996), yaitu: 1.) Skala Peringkat (Rating Scale) Adalah suatu metode atau cara yang paling tertua dan banyak digunakan oleh sebuah perusahaan untuk mengukur suatu kinerja karyawan. Pengukuran tersebut dapat dilakukan dengan cara membuat suatu kumpulan penilaian, lalu dilakukan pengisian oleh para penilai, metode ini memiliki kelebihan yaitu mudah disiapkan dan dapat digunakan untuk memberikan evaluasi kepada sekumpulan karyawan secara keseluruhan sedangkan metode skala peringkat memiliki kekurangan yaitu terdapat subjektif dari para penilai, dimana setiap nilai yang diberikan dapat diartikan dengan cara yang berbeda - beda. 2.) Checklist Checklist adalah sebuah formulir pengisian yang terdapat nama seorang karyawan dan dinilai oleh setiap bagian dari karyawan bekerja, dan juga disertai nama serta jabatan dari seorang penilai tersebut. Metode ini memiliki kelebihan yaitu memberikan beban yang berbeda - beda untuk berbagai macam faktor dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain, tetapi penilaian ini juga sungguh - sungguh dalam hal mengenai tugas dan pekerjaan

dari seorang karyawan. 3.) **Critical Insiden** Sebuah peristiwa tertentu yang terjadi pada suatu agenda dalam melaksanakan tugas seorang karyawan dengan memberikan gambaran sikap karyawan yang bersangkutan, baik bersifat positif ataupun negatif. Berbagai macam peristiwa tersebut dapat tercatat oleh seseorang penilai secara berkelanjutan selama periode evaluasi terhadap sekelompok karyawan yang telah dinilai. 4.) **Evaluasi Lapangan Pengukuran** ini dapat dilakukan dengan metode para ahli yang langsung turun ke lapangan untuk melakukan suatu penilaian kinerja karyawan. Hasil penilaian yang telah dilakukan lalu disampaikan kepada atasan terhadap karyawan yang telah dinilai untuk dapat diamati, diubah atau disepakati dan dibahas kembali kepada karyawan yang berkaitan. b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dalam berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut: 1.) Kemampuan dan keahlian atau kemahiran yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. 2.) Pengetahuan Pengetahuan ialah pengetahuan mengenai pekerjaan. Dimana, seseorang yang mempunyai sebuah pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik maka akan memberikan sebuah hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. 3.) Rancangan kerja Ialah suatu rencana pekerjaan yang akan dapat memudahkan karyawan dalam menggapai suatu tujuan. 4.) Kepribadian Yaitu suatu sikap seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang pasti memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda - beda satu dengan lainnya. 5.) Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan suatu keinginan dari seorang karyawan agar dapat melakukan suatu pekerjaan. 6.) Kepemimpinan Kepemimpinan adalah karakter seorang pemimpin untuk mengontrol, mengelola dan mengarahkan karyawan dalam mengerjakan sebuah tugas atau tanggung jawab karyawan. 7.) Gaya kepemimpinan Merupakan tingkah atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi ataupun mengarahkan karyawan. 8.) Budaya organisasi Adalah tradisi - tradisi atau aturan- aturan yang berlaku dan juga dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan. 9.) Kepuasan kerja Yaitu perasaan senang atau suka yang diperoleh seorang karyawan sebelum ataupun setelah pada saat melakukan suatu pekerjaan. 10.) Lingkungan kerja Merupakan keadaan atau kondisi yang berada di sekitar tempat karyawan bekerja. 11.) Loyalitas Merupakan ketepatan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaan dan memihak kepada perusahaan dimana tempat mereka bekerja. 12.) Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan suatu kebijakan ataupun peraturan yang ada di dalam perusahaan mengenai tanggung jawab bekerja. 13.) Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk melakukan kegiatan bekerja dengan bersungguh- sungguh. c. Indikator Kinerja Karyawan Kasmir (2016:208-210) mengemukakan bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan, sebagai berikut: 1.) Kualitas kerja Dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat kualitas (mutu) dari hasil pekerjaan karyawan melalui berbagai proses tertentu. 2.) Kuantitas Untuk melakukan suatu pengukuran kinerja dapat juga dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seorang karyawan. 3.) Waktu Penyelesaian Untuk jenis pekerjaan tertentu dapat diberikan batas waktu dalam melakukan penyelesaian pekerjaan. 4.) Penekanan biaya Pengeluaran biaya dalam setiap kegiatan yang terjadi di perusahaan telah dilakukan penganggaran sebelum melakukan aktivitas. 5.) Pengawasan pekerjaan Dalam setiap jenis pekerjaan selalu membutuhkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. 6.) Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja juga sering kali berkaitan dengan kerja sama antar karyawan atau keharmonisan antar karyawan serta dengan pimpinan. 2. Budaya Organisasi Kotter dan Heskett dalam Soetjipto (2012:54) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah aturan - aturan maupun nilai - nilai yang diterapkan dalam organisasi. Namun menurut Purba & Gunawan (2018) bahwa budaya organisasi adalah norma, peraturan, ciri khas maupun suatu sistem yang dapat mengatur semua sikap karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap industri pasti memiliki berbagai sistem maupun aturan yang berlaku untuk semua karyawan bahkan bisa menjadi pembeda dengan perusahaan-perusahaan yang berada dalam suatu industri. Budaya organisasi pun dapat diajarkan pada semua anggota organisasi agar dapat memiliki pemahaman yang tidak berbeda dengan organisasi maupun perusahaan (Mariati, 2018). a. Indikator budaya organisasi Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa terdapat lima indikator budaya organisasi, sebagai berikut: 1.) Inovasi dan pengambilan resiko Karyawan organisasi selalu dapat memberikan inovasi yang memiliki tujuan untuk peningkatan suatu produktivitas perusahaan atau organisasi serta dapat juga mengambil suatu resiko dalam waktu yang sangat cepat. 2.) Orientasi tim Seorang karyawan organisasi harus dapat memberikan komunikasi maupun koordinasi yang cukup baik maka akan tercipta kerja sama tim yang baik. 3.) Orientasi hasil Seorang karyawan organisasi juga dapat memberikan semua kemampuan atau keahlian yang mereka miliki untuk memperoleh hasil yang maksimal. 4.) Perilaku pemimpin Seorang karyawan organisasi perlu memperhatikan sikap pemimpin dalam melakukan sesuatu dalam mengenai bekerja seperti mengambil keputusan, memimpin karyawan, dan sebagainya. 5.) Misi perusahaan Setiap pemimpin pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan organisasi dengan jangka waktu tertentu. b. Tipe budaya organisasi Cameron and Quinn (2011) mengemukakan bahwa ada empat tipe budaya organisasi, yaitu: 1.) **Budaya Klan (Clan Culture)** Tipe budaya klan sama dengan organisasi jenis atau tipe keluarga yang berupaya agar dapat mencapai kata sepakat, dan komitmen melalui keikutsertaan dan komunikasi antar sesama karyawan serta saling menghargai kerja sama antar karyawan, menjadi partisipasi dan menemui jalan tengah. 2.) **Budaya Adhokrasi (Adhocracy Culture)** Budaya adhokrasi ini mendorong organisasi atau perusahaan agar dapat berkembang dengan cara menciptakan berbagai produk maupun layanan yang sangat inovatif dan juga cepat melayani semua perubahan pasar. 3.) **Budaya Pasar (Market Culture)** Organisasi tipe budaya pasar tersebut lebih berpusat pada lingkungan eksternal yaitu para pelanggan. Budaya ini lebih mementingkan pelanggan atau pangsa pasar dan juga laba perusahaan daripada kepuasan karyawan maupun pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Tujuan utama pada organisasi yang memiliki budaya pasar ini adalah memperoleh keuntungan terbesar, pangsa pasar terbesar dan menjadi yang terbaik daripada para pesaing. 4.) **Budaya Hirarki (Hierarchy Culture)** Budaya hirarki ini didasari oleh suatu struktur dan pengendalian. Lingkungan kerja dapat bersifat formal dan pengendalian yang dilakukan dengan ketat. Nilai dari budaya hirarki adalah kesesuaian maupun kesamaan. 3. Kepuasan kerja Menurut Sinambela (2012) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosi yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. a. Indikator kepuasan kerja Terdapat enam indikator dari kepuasan kerja menurut Widodo (2015), yaitu : 1.) Gaji Sejumlah uang yang diterima karyawan berdasarkan dari hasil pelaksanaan kerja mereka telah sesuai dengan kebutuhan dan merasa adil atau tidak. 2.) Pekerjaan itu sendiri Isi pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sudah mempunyai elemen yang memuaskan atau tidak. 3.) Rekan Kerja Seorang karyawan yang senantiasa berkomunikasi dengan teman kerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan. 4.) Sikap Atasan Seorang karyawan dapat memperhatikan seorang atasan dalam memberikan arahan atau memberikan tanggung jawab kepada karyawan. 5.) Promosi Kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui suatu kenaikan jabatan, karyawan akan dapat merasakan adanya sebuah promosi jabatan atau tidak di dalam perusahaan. 6.) Lingkungan kerja Dimana karyawan mempunyai rasa kenyamanan dengan mempertimbangkan atau memperhatikan dua bagian yaitu lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis mereka. b. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Mangkunegara (2017:120)**, bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan, yaitu : 1.) **Faktor Karyawan** yaitu, kepintaran (IQ), kepandaian khusus, umur, jenis kelamin, keadaan jasmani dan rohani, pendidikan, pengalaman bekerja, masa bekerja, karakter, emosi, pola pikir, pemahaman, dan juga sikap kerja. 2.) **Faktor Pekerjaan**, yaitu deskripsi pekerjaan, struktur organisasi, jabatan, kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dengan karyawan maupun atasan dan hubungan kerja. 4. Komitmen organisasi Suparyadi (2015: 451) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan lebih dari sebatas keanggotaan secara formal, tetapi juga meliputi sikap kesetiaan terhadap organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan tingkat usaha yang cukup tinggi untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuan bersama. a. Dimensi komitmen organisasi Daniel dan Purwanti (2015) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi yang terdapat pada komitmen organisasi, sebagai berikut: 1.) **Komitmen Afektif** Pada kondisi ini karyawan hendak mempertahankan keanggotaan mereka pada suatu organisasi yang dikarenakan oleh faktor perasaan atau emosional yang positif. 2.) **Komitmen Berkelanjutan** Pada kondisi ini karyawan ingin mempertahankan keanggotaan pada suatu organisasi yang dikarenakan oleh faktor adanya berbagai macam kebutuhan dan telah mempertimbangkan atau memperhatikan keuntungan serta kerugian jika mereka akan tetap bertahan pada suatu organisasi tersebut. 3.) **Komitmen Normatif** Pada kondisi ini karyawan akan mempertahankan keanggotaan mereka untuk suatu organisasi yang disebabkan oleh adanya keharusan atau kewajiban ataupun alasan moral yang muncul karena dengan adanya pengorbanan dari

perusahaan yang telah melakukan pengeluaran biaya pelatihan dan lain-lainnya untuk para karyawan. b. [Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Sopiah \(2008:163\)](#) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: 1.) [Faktor Individu](#), misalnya umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman mereka bekerja dan karakter yang mereka miliki. 2.) [Karakteristik pekerjaan](#), misalnya ruang lingkup jabatan, tantangan, permasalahan, peran, dan tingkat kesulitan untuk suatu pekerjaan. 3.) [Karakteristik struktur](#), misalnya besar maupun kecil suatu organisasi, bentuk suatu organisasi itu sendiri ([sentralisasi/desentralisasi](#)), kehadiran para serikat pekerja; 4.) [Pengalaman kerja karyawan sangat](#) memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat komitmen karyawan dalam suatu organisasi. c. [Indikator Komitmen Organisasi](#) Terdapat lima indikator komitmen organisasi berdasarkan menurut Kiswari dkk (2016), yaitu: 1.) Taat pada peraturan Dalam sebuah perusahaan sudah memiliki peraturan atau aturan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa pengecualian. 2.) Tanggung jawab pada perusahaan Setiap karyawan dalam berbagai bidang pekerjaan memiliki tanggung jawabnya masing – masing yang telah diberikan oleh perusahaan. 3.) Kemauan untuk bekerja sama Ketika karyawan telah diberikan tanggung jawab oleh perusahaan ataupun organisasi, tentu karyawan telah memiliki perasaan yang emosional ataupun keinginan dalam bekerja sama dengan karyawan lain serta untuk perusahaan agar dapat memperoleh prestasi kerja atau kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. 4.) Rasa memiliki Setelah cukup lama bekerja di dalam suatu perusahaan pasti mereka memiliki perasaan yang cukup kuat maupun rasa memiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. 5.) Hubungan antar pribadi Saat didalam perusahaan ataupun suatu organisasi semua karyawan dapat menciptakan hubungan rekan kerja yang positif tetapi ketika diluar perusahaan karyawan pun dapat menciptakan hubungan antar pribadi yang baik sehingga membentuk kepercayaan atau trust antara mereka dengan karyawan lainnya. B. Definisi Konseptual Variabel 1. Kinerja Karyawan Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan, dilaksanakan dalam tugas maupun tanggung jawab yang mereka sesuaikan dengan keahlian atau kemahiran masing – masing untuk bersama – sama dalam mempromosikan suatu perusahaan dan tidak melanggar syarat maupun ketentuan hukum serta beretika dalam suatu pelaksanaan. Sedangkan Hamali (2018) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan keluaran atau output yang dihasilkan oleh berbagai fungsi ataupun indikator pada suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja karyawan adalah sebuah gambaran dari tingkat pencapaian yang dilakukan oleh seorang karyawan berkaitan dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk dapat mencapai suatu tujuan, visi, dan misi organisasi yang dapat di rumuskan ke dalam hal perencanaan strategis. Berdasarkan definisi diatas dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. 2. Budaya Organisasi Atmosoeparto (2011) budaya organisasi merupakan susunan yang dapat dipakai pada organisasi sebagai pengelolaan sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan norma – norma tingkah laku dalam berorganisasi. Sedangkan Robbins dan Clouter (2010:63) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sehimpuan norma, prinsip, ciri khas, dan cara bekerja yang dianut bersama sehingga dapat mempengaruhi perilaku serta tindakan para karyawan yang berada di dalam organisasi. Bahkan menurut Junaidi & Susanti (2019) budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian permasalahan eksternal dan internal yang dalam pelaksanaan dilakukan secara stabil oleh suatu kelompok karyawan yang kemudian diturunkan kepada para anggota baru sebagai metode yang sangat tepat dalam memahami dan merasakan terhadap permasalahan yang berkaitan. Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu tradisi, nilai-nilai dan cara bekerja yang digunakan pada sebuah organisasi dengan diwariskan kepada anggota baru dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masa yang akan datang. 3. Kepuasan Kerja Siagian dan Khair (2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan yang timbul apabila yang dirasakan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dapat dianggap cukup memadai dibandingkan dengan apa yang sudah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Ada pula Sunyoto (2015:211) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosi yang menyenangkan ataupun tidak pada karyawan dalam memandang suatu pekerjaan. Sedangkan Badriyah (2015:229) kepuasan kerja adalah sikap atau kesadaran karyawan terhadap aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan yang sesuai dengan penilaian para pekerja. Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaan mereka dalam penilaian para pekerja. 4. Komitmen Organisasi Menurut Dewi & Hasniaty (2017) bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi yang mengikat dengan mendorong untuk memberikan yang maksimal terhadap tanggung jawab karyawan. Sedangkan Mekta (2016) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mempertimbangkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses secara berkelanjutan dimana karyawan pada organisasi dapat memfokuskan perhatian mereka terhadap suatu organisasi tersebut. Ada pun Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkatan karyawan dapat mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan untuk mengikat dan menunjukkan sebuah loyalitas mereka terhadap semua kegiatan organisasi. C. Kaitan Antar Variabel 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Sebuah budaya yang diterapkan oleh organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana budaya organisasi merupakan ciri khas, tradisi atau kebiasaan yang sudah ada sejak organisasi itu terbentuk sehingga karyawan lama maupun baru harus mengikuti budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil penelitian Juliani dan Saputra (2021) memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berperan terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi yang kuat dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan tetapi budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Dimana budaya organisasi menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh seluruh karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Pernyataan ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ketika karyawan memiliki suatu kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan, saat karyawan merasa kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun tetapi sebaliknya jika karyawan merasa kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Ruhayu (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat memberikan gambaran bahwa semua karyawan mempunyai persentase kepuasan kerja yang berbeda-beda, beberapa aspek sesuai dengan keinginan karyawan seperti insentif, uang transport, fasilitas yang memadai dan lain-lain maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat tetapi saat beberapa aspek dalam pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Pernyataan ini searah dengan penelitian Citrawati (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga suatu organisasi harus menyesuaikan dengan berbagai keinginan karyawan. 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat perusahaan memberikan fasilitas yang memadai, rekan kerja, dan lain-lain akan membentuk sebuah komitmen yang dilakukan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan yang mengikat sehingga menunjukkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat tetapi semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja karyawan pun menurun. Berdasarkan Susita dkk (2020) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika komitmen organisasi yang tercipta pada diri karyawan akan berpengaruh dalam pekerjaan mereka dan membangun kinerja yang meningkat sedangkan saat tidak terciptanya komitmen organisasi dalam diri karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun sehingga memberikan dampak buruk bagi keberhasilan organisasi. Pernyataan tersebut searah dengan hasil penelitian Anggraeni dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. D. Penelitian Relevan Pada tabel berikut ini terdapat beberapa penelitian relevan yang menjelaskan tentang keterkaitan antar variabel independen yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, di antaranya sebagai berikut: Tabel 2.1 Penelitian relevan No Nama Peneliti Judul Variabel Penelitian Hasil Penelitian 1 Budiono (2016) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada

PT. Kerta Rajasa Raya X1 : budaya organisasi Y : [komitmen organisasi](#) Z : [kinerja karyawan](#) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 2 Syardiansah dkk (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RSCM Langsa X1 : [Kepuasan Kerja](#) X2 : [Budaya Organisasi](#) X3 : [Komitmen Organisasi](#) Y : [Kinerja Karyawan](#) Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3 Yudha (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4 Giantari dan Riana (2017) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur X1 : Budaya Organisasi Y1 : Motivasi Kerja Y2 : Kinerja Karyawan Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5 Citrawati (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja X1 : Kepuasan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Komitmen Menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Y : [Kinerja Karyawan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#) CV. Almaguna Kharisma Jaya. 6 Susita dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. X X1 : Motivasi Kerja X2 : [Komitmen Organisasi](#) Y : [Kinerja Karyawan](#) Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 7 Juliani dan Saputra (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangheh Abiansemal Badung X1 : Budaya Organisasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangheh. 8 Harwiki (2013) The Influence of Servant Leadership on Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance X1: Servant Leadership Y1: Organizational Culture Y2 : Organizational Commitment Y3: Organizational Citizenship Behavior Y4: Employees Performance Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan, tetapi tidak terhadap OCB; Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, walaupun tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 9 Permana dkk (2020) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG X1 : Kompetensi X2: Budaya Organisasi Y: Komitmen Organisasi Z: Kinerja Karyawan Menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dan ada pula pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, namun budaya organisasi tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Kabupaten Lhokseumawe 10 Joushan dkk (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee X1 : Budaya Organisasi Y : Employee Engagement Menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi Z : Kinerja Karyawan signifikan terhadap employee engagement, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 11 Kharisma dkk (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening X1: Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja Y: Komitmen Organisasi Z : Karyawan Kinerja Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur, Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah Springfield Cibubur, dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah Springfield Cibubur. E. Kerangka Pemikiran Dalam sebuah organisasi terdapat suatu budaya yang menjadi tradisi, norma, dan kebiasaan yang dilakukan sejak berjalannya organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa suatu budaya organisasi merupakan hal penting dalam sebuah organisasi, dan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja masing – masing anggota organisasi dalam menjalankan atau melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin organisasi. Budaya organisasi yang baik dan disampaikan dengan baik ke karyawan lama maupun baru maka akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi ketika budaya organisasi yang baik tidak dapat disampaikan dengan baik ke karyawan lama ataupun baru dapat menyebabkan kinerja karyawan akan menurun karena budaya organisasi dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama untuk mencapai atau mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi secara bersama – sama. Bukan hanya budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor lain yaitu kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan sudah merasa puas atau belum dengan pekerjaan yang diberikan maupun keuntungan yang diperoleh dari perusahaan pun berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar keuntungan yang diperoleh maka akan meningkat kinerja karyawannya tetapi semakin kecil keuntungan yang diperoleh maka kinerja karyawan akan menurun. Bahkan ketika kepuasan kerja sudah diperoleh masih ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, ketika seorang karyawan tidak mendapatkan keuntungan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, maka karyawan akan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi yang dapat membuat mereka mencari tantangan baru yang dapat memberikan mereka keuntungan yang lebih jauh dari sebelumnya sehingga karyawan akan terlihat tidak semangat atau tidak bahagia dan kinerja karyawan akan menurun. Maka dari itu tiga faktor ini harus menjadi perhatian lebih untuk organisasi agar mereka dapat bertahan di dunia bisnis dan juga tidak kehilangan banyak karyawan kedepannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai keterkaitan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut: Budaya Organisasi H1 Kepuasan H2 Kinerja Kerja Karyawan Komitmen Organisasi Gambar 2.1 Model Penelitian F. Hipotesis H1: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H3: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAB III METODE PENELITIAN A. Desain Penelitian Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Dalam hal ini penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai jenis penelitian yang dapat menghasilkan berbagai penemuan yang diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau metode - metode lain dari pengukuran (Sujarweni, 2018). Untuk penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kausal. Pendekatan ini dapat menunjukkan hubungan sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) maupun variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel Raihan (2017) populasi adalah suatu kumpulan dari individu ataupun unit yang memiliki berbagai karakteristik untuk diteliti (kualitas maupun kriteria yang telah ditetapkan) terlebih dahulu oleh seorang peneliti. Jumlah populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang yang berjumlah sebanyak 60 karyawan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan suatu metode pengambilan anggota sampel berdasarkan populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan kesetaraan yang terjadi dalam populasi itu (Sugiyono, 2018). Menurut Raihan (2017) menentukan sampel dapat dilakukan dengan rumus slovin, sebagai berikut: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ Keterangan: n = ukuran sampel N = jumlah populasi e = batas atau tingkat kesalahan Berikut ini adalah perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, yaitu: $n = \frac{N}{1 + (Ne^2)} = \frac{60}{1 + (60 \times 0,052)} = \frac{60}{1 + (60 \times 0,0025)} = \frac{60}{1 + 0,15} = \frac{60}{1,15} = 52$ Oleh karena itu, ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tanerang. Karena hal ini memenuhi syarat dan ketentuan berdasarkan perhitungan rumus slovin dengan batas atau tingkat kesalahan sebesar 5 %. C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen 1. Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan adalah sebuah pencapaian atau tolak ukur keberhasilan yang dilakukan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dalam waktu - waktu tertentu. Tabel 3.1 Operasional Variabel Kinerja Karyawan Variabel Indikator Kode Skala Sumber Kinerja Kualitas kerja K1 Ordinal Kasmir Karyawan Kuantitas K2 Ordinal (2016) Waktu penyelesaian K3 Ordinal Penekanan biaya K4 Ordinal Pengawasan pekerjaan K5 Ordinal Hubungan antar karyawan K6 Ordinal 2. Budaya Organisasi Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas, nilai - nilai dan metode bekerja yang digunakan pada sebuah organisasi dengan diwariskan secara turun menurun untuk anggota baru agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masa yang akan datang. Tabel 3.2 Operasional Variabel Budaya Organisasi Variabel Indikator Kode Skala

Sumber Budaya Organisasi Inovasi dan pengambilan resiko BO 1 Ordinal Robbins and Orientasi tim BO 2 Ordinal Judge Orientasi hasil BO 3 Ordinal (2016) Perilaku pemimpin BO 4 Ordinal Misi perusahaan BO 5 Ordinal 3. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan atau kondisi emosional yang di rasakan oleh karyawan tentang pekerjaan mereka pada sebuah penilaian pekerja dalam jangka waktu yang panjang. Tabel 3.3 Operasional Variabel Kepuasan Kerja Variabel Indikator Kode Skala Sumber Kepuasan Kerja Gaji Pekerjaan itu sendiri Rekan Kerja Sikap Atasan Promosi Lingkungan kerja KK 1 KK 2 KK 3 KK 4 KK 5 KK 6 Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Widodo (2015) 4. Komitmen Organisasi Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang memiliki tujuan mengikat dan menunjukkan sebuah loyalitas mereka terhadap semua kegiatan yang ada di organisasi. Tabel 3.4 [Operasional Variabel Komitmen Organisasi Variabel Indikator Kode Skala Sumber Komitmen Organisasi](#) Taat pada peraturan Tanggung jawab pada perusahaan Kemauan untuk kerja sama Rasa memiliki Hubungan antar pribadi KO 1 KO 2 KO 3 KO 4 KO 5 Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Kiswari dkk (2016) D. Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa kuisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang dapat dijawab oleh responden. Kuisioner ini dilakukan secara online melalui google form dengan menggunakan metode likert, hal ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen seperti kinerja karyawan. E. Analisis Validitas dan Realibilitas 1.) Uji Validitas Menurut Sugiyono (2018 : 125) uji validitas adalah suatu pengukuran yang dapat menunjukkan derajat kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi pada semua objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh seorang peneliti. Hal ini dapat diartikan bahwa suatu penelitian dapat dikatakan memiliki validitas yang sangat tinggi saat suatu alat ukur yang digunakan dapat menjalankan semua fungsinya dengan tepat dan dapat menjadi suatu gambaran keadaan yang sebenarnya berdasarkan apa yang telah diukur. Uji validitas ada dua yakni convergent validity dan discriminant validity. a.) Convergent validity Convergent validity memiliki tujuan agar dapat mengetahui validitas pada setiap hubungan antara indikator maupun konstruk atau variabel latennya. Untuk melakukan pengujian convergent validity bisa dinilai melalui berdasarkan outer loadings atau loading factor dan [Average Variance Extracted \(AVE\)](#). Rule of thumb atau syarat yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai loading factor 0,5 sampai dengan 0,6 serta nilai AVE lebih besar dari 0,5 (Ghozali dan Latan, 2015: 74). b.) Discriminant Validity Pengujian discriminant validity dapat dilakukan berdasarkan nilai cross loading. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki suatu nilai discriminant validity yang lebih baik (Ghozali dan Latan, 2015). 2.) Uji Realibilitas Menurut Sekaran dan Bougie (2017) uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang dapat menunjukkan seberapa jauh pengukuran tersebut jika tanpa ada terjadi kesalahan dan karena itu untuk menjamin sebuah konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada setiap instrumen tersebut. Pengujian reliabilitas dapat dilihat dengan 2 syarat yaitu composite reliability dan cronbach alpha. Rule of thumb atau syarat yang digunakan untuk menyatakan reliabel adalah nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015:75). F. Analisis Data Moleong (2017) mendefinikan analisis data adalah suatu proses mengontrol dan menyusun data ke dalam model, kelompok, dan satuan penjelasan dasar sehingga dapat ditemukan beberapa topik serta bisa dirumuskan dalam asumsi kegiatan seperti yang direkomendasi oleh sebuah data. Analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Modeling (SEM). Structural Equation Modeling (SEM) adalah model persamaan struktural generasi kedua dalam hal teknik analisis yang dapat memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik berulang - ulang maupun tidak berulang untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai suatu model penelitian (Ramadiani, 2010). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Partial Least Square yang merupakan salah satu bagian dari SEM atau biasa kita kenal dengan PLS-SEM dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 Dalam penelitian terdapat langkah - langkah dalam melakukan berbagai analisis PLS meliputi: 1.) Analisis Outer model Tujuan analisis outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor loading factor di dalam model penelitian (Rule of Thumbs diatas dari 0,5) dan menggunakan parameter AVE (Average Variance Extracted), communality, R2 dan redundancy. Skor AVE harus > 0,5, communality > 0,5, dan redundancy mendekati 1. Jika skor loading < 0,5, indikator ini dapat dieliminasi dari konstraknya karena indikator ini tidak dapat termuat ke dalam konstruk yang mewakilinya. Jika skor loading factor antara 0,5 sampai dengan 0,7. Sebaiknya peneliti tidak melakukan eliminasi indikator yang memiliki skor loading factor tersebut sepanjang skor AVE dan communality indikator tersebut > 0,5 (Abdillah dan Hartono, 2015: 206). Selanjutnya, analisis reliabilitas dilihat dari besarnya nilai pada cronbach alpha dan composite reliability, yang dimana jika nilai tersebut diatas 0,7 merupakan kriteria nilainya bahwa suatu data yang digunakan dapat dinyatakan memiliki reliabilitas (Ghozali & Latan, 2015). 2.) Analisis Inner Model Tujuan dari analisis inner model untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan. Menurut Abdillah & Hartono (2015:188) inner model adalah model struktural yang menggambarkan suatu hubungan kausalitas antar variabel yang dapat dibangun berdasarkan dari substansi teori, ada dua uji yang terdapat dalam uji inner model, yakni: a.) Uji Koefisien Determinan (R2) Model struktural dalam smartPLS dapat dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen. Semakin tinggi nilai R2 artinya semakin baik juga model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Untuk sebuah nilai R-square, jika nilainya 0,02 sampai dengan 0,14 artinya terdapat pengaruh yang lemah, 0,15 sampai dengan 0,34 artinya memiliki pengaruh yang sedang, dan jika diatas 0,35 artinya terdapat pengaruh yang kuat (Garson, 2016). b.) Uji Goodness of Fit (GoF) Pengujian Goodness of Fit dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan dari sebuah model penelitian dan juga mevaliditas kedua model PLS, yaitu outer model dan inner model. Menurut Tanenhaus et al dalam Ghozali dan Latan (2015) dalam menguji Goodness of Fit (GoF) terdapat rumus untuk menghitung nilai GoF tersebut yaitu: $GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$ Keterangan : AVE = Rata-rata average variance extracted R2 = Rata-rata koefisien determinasi Untuk nilai dalam uji GoF (Goodness of Fit) di peroleh dari hasil akar kuadrat AVE dikali dengan akar kuadrat R2. Jika nilainya sebesar 0,1 berarti memiliki kelayakan model kecil, nilai 0,25 berarti memiliki kelayakan model sedang, dan nilai 0,36 berarti memiliki kelayakan model besar (Garson, 2016). 3.) Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis adalah suatu proses terakhir dalam melakukan analisis data. Dalam smart PLS pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan teknik bootstrapping. Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hipotesis menggunakan t-statistics dan p-value, dimana nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 artinya suatu hipotesis diterima dan nilai p-values dibawah dari 0,05 artinya suatu hipotesis signifikan (Garson, 2016). BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN A. Deskripsi Subjek Penelitian Dalam bagian deskripsi subjek penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuisioner melalui google form yang memiliki tujuan untuk mengetahui bahwa [budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen](#) organisasi mempunyai [pengaruh terhadap kinerja karyawan](#). Hal ini juga dapat digambarkan dalam berbagai kategori seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status pernikahan. Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin Jumlah Responden Persentase Laki-Laki 36 69,2% Perempuan 16 30,8% Total 52 100% Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah reponden yang diperoleh dari PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang sebanyak 52 responden. Dimana responden berjenis kelamin laki-laki adalah 36 responden dengan persentase sebesar 69,2% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan adalah 16 responden dengan persentase sebesar 30,8%. Selanjutnya, untuk menggambarkan karakteristik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan rentang usia pada karyawan. Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Usia Jumlah Responden Persentase 20-30 tahun 22 42,3% 31-40 tahun 23 44,2% 41-50 tahun 7 13,5% 51-60 tahun 0 0% Total 52 100% Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden usia pada karyawan PT. Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang adalah usia 20-30 tahun memperoleh sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 42,3%, usia 31-40 tahun memperoleh 23 responden dengan persentase sebesar 44,2%, dan usia 41-50 tahun memperoleh 7 responden dengan persentase 13,5% sedangkan usia 51-60 tahun tidak memperoleh responden. Setelah berdasarkan usia, karakteristik responden ini dapat dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan. Berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tingkat Pendidikan Jumlah Responden Persentase SD 2 3,8% SMP 6 11,5% SMA/SMK 44 84,6% Total 52 100% Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden sesuai tingkat pendidikan pada karyawan PT Karya Cipta Kreatama Sepatan Tangerang adalah tingkat pendidikan SD memperoleh sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,8%, tingkat pendidikan SMP

memperoleh 6 orang dengan persentase sebesar 11,5%, bahkan tingkat pendidikan SMA atau SMK memperoleh sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 84,6%. Selanjutnya, karakteristik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan sesuai pengalaman lama bekerja. Berikut karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dijelaskan dengan tabel 4.4 dibawah ini. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jumlah Responden Persentase Kurang dari 1 tahun 16 30,8% 1-3 tahun 20 38,5% 4-5 tahun 16 30,8% Total 52 100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden sesuai lama bekerja pada karyawan yaitu lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 30,8%, kedua lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 38,5%, dan lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 30,8%. Terakhir, karakteristik responden dapat dikelompokkan juga berdasarkan status pernikahan. Berikut ini karakteristik responden sesuai status pernikahan yang dijelaskan dalam tabel 4.5 dibawah ini. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan Jumlah Responden Persentase Belum Menikah 21 40,4% Sudah Menikah 31 59,6% Total 52 100%

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden sesuai status pernikahan pada karyawan adalah sebanyak 21 orang atau sebesar 40,4% karyawan yang mempunyai status belum menikah sedangkan sebanyak 31 orang atau sebesar 59,6% karyawan yang mempunyai status sudah menikah.

B. Deskripsi Objek Penelitian Dalam bagian ini peneliti bertujuan untuk menunjukkan hasil tanggapan responden yang berjumlah 52 responden karyawan PT Karya Cipta Kreatama yang ikut berpartisipasi dalam pengisian berbagai pernyataan mengenai [variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan](#) dengan pengukuran skala likert antara 1 sampai dengan 5. Berikut hasil tanggapan responden terhadap pernyataan dari masing - masing variabel disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Dalam variabel kinerja karyawan terdapat tanggapan dari atasan terhadap kinerja responden yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut: Tabel 4.6 Tanggapan Atasan Terhadap Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y) No Pernyataan STS TS N S SS Mayoritas responden menjawab Persentase (%)

1 Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik 0 2 4 25 21 Setuju 48,1% 2 Karyawan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan 1 2 7 18 24 Sangat Setuju 46,2% 3 Karyawan mampu menyelesaikan 0 1 8 20 23 Sangat Setuju 44,2% pekerjaan dalam waktu yang diberikan 4 Karyawan mampu menekan biaya operasional pada setiap pekerjaan 0 3 13 12 24 Sangat Setuju 46,2% 5 Karyawan memerlukan pengawasan pada setiap pekerjaannya 0 1 8 18 25 Sangat Setuju 48,1% 6 Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain 1 4 15 11 21 Sangat Setuju 40,4% Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa ada 6 pernyataan yang diberikan kepada atasan terdapat 1 dari 6 pernyataan yang dijawab setuju oleh atasan tetapi ada 5 pernyataan yang menjadi mayoritas jawaban atasan adalah sangat setuju.

2. Budaya Organisasi Dalam variabel budaya organisasi terdapat tanggapan dari responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut: Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Pernyataan Budaya Organisasi (X1) No Pernyataan STS TS N S SS Mayoritas responden menjawab Persentase (%)

1 Saya merasa atasan memberikan kesempatan untuk berinovasi dan mengambil keputusan yang 0 0 11 19 22 Sangat Setuju 42,3% 2 Saya merasa bahwa perusahaan lebih mengedepankan kerja sama tim 0 4 13 16 19 Sangat Setuju 36,5% 3 Saya merasa telah memberikan kemampuan saya untuk mendapatkan hasil yang maksimal 0 2 9 20 21 Sangat Setuju 40,4% 4 Saya memiliki atasan yang terampil dalam mengambil keputusan dengan baik 1 3 7 19 22 Sangat Setuju 42,3% 5 Saya menyadari bahwa perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai 0 0 4 18 30 Sangat Setuju 57,7% Berdasarkan tabel 4.7 memberikan gambaran bahwa pernyataan terkait variabel budaya organisasi dari 6 pernyataan yang diberikan kepada responden dapat tersampaikan dengan baik. Hal ini terjadi karena mayoritas jawaban responden terhadap pernyataan tersebut adalah sangat setuju.

3. Kepuasan Kerja Dalam variabel kepuasan kerja terdapat tanggapan dari responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut: Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja (X2) No Pernyataan STS TS N S SS Mayoritas responden menjawab Persentase (%)

1 Perusahaan memberikan gaji karyawan yang sesuai dengan beban pekerjaan 0 0 14 11 27 Sangat Setuju 51,9% 2 Saya memahami isi pekerjaan dengan baik yang diberikan perusahaan 0 0 9 18 25 Sangat Setuju 48,1% 3 Saya memiliki rekan kerja yang baik di perusahaan 0 2 6 23 21 Setuju 44,2% 4 Atasan saya memberikan arahan dengan baik kepada seluruh karyawan 0 2 10 19 21 Sangat Setuju 40,4% 5 Saya merasa perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang bekerja dengan baik 0 0 7 17 28 Sangat Setuju 53,8% 6 Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini 0 0 10 19 23 Sangat Setuju 44,2% Berdasarkan tabel 4.8 menjelaskan bahwa ada 6 pernyataan yang diberikan kepada responden dan terdapat 1 dari 6 pernyataan yang dijawab setuju oleh responden tetapi ada 5 pernyataan yang menjadi mayoritas jawaban responden yaitu sangat setuju.

4. Komitmen Organisasi Dalam variabel komitmen organisasi terdapat tanggapan dari responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut: Tabel 4.9 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi (X3) No Pernyataan STS TS N S SS Mayoritas responden menjawab Persentase (%)

1 Saya merasa telah menaati peraturan perusahaan 0 1 2 22 27 Sangat Setuju 51,9% 2 Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya 0 0 6 15 31 Sangat Setuju 59,6% 3 Saya mempunyai kemauan untuk bekerja sama tim dengan karyawan lain 0 0 4 27 21 Setuju 51,9% 4 Saya memiliki perasaan untuk tetap berada di perusahaan 0 1 7 21 23 Sangat Setuju 44,2% 5 Saya mempunyai hubungan antar pribadi yang baik dengan karyawan lainnya 0 2 8 12 30 Sangat Setuju 57,7% Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan bahwa ada 6 pernyataan yang diberikan kepada responden dan terdapat 1 dari 6 pernyataan yang dijawab setuju oleh responden tetapi ada 5 pernyataan yang menjadi mayoritas jawaban responden yaitu sangat setuju.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Ada dua uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah convergent validity dan discriminant validity.

a. Uji validitas konvergen (Convergent validity) Dalam uji convergent validity terdapat rule of thumb yang digunakan adalah [nilai loading factor 0,5 – 0,6 serta nilai AVE lebih besar dari 0,5 \(Ghozali dan Latan, 2015: 74\)](#). Berikut hasil outer model sebelum mengeliminasi indikator yang ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut: Gambar 4.1 Hasil outer model sebelum mengeliminasi indikator Berdasarkan gambar 4.1 menjelaskan bahwa terdapat satu indikator yaitu KK6 yang memiliki nilai loading factors dibawah dari 0,5. Hal ini mengakibatkan peneliti harus melakukan eliminasi indikator KK6 karena kriteria atau syarat yang digunakan tidak sesuai yaitu nilai loading factors harus diatas dari 0,5. Berikut hasil outer model setelah mengeliminasi indikator yang dapat digambarkan pada gambar 4.2 sebagai berikut: Gambar 4.2 Hasil outer model setelah mengeliminasi indikator Setelah mengeliminasi indikator KK6 maka tidak ada indikator yang memiliki nilai loading factors dibawah dari 0,5. Hal ini bisa meningkatkan indikator kepuasan kerja lainnya sehingga dapat diperoleh nilai loading factors atau outer loading yang lebih baik. Berikut adalah hasil analisis loading factors atau outer loadings yang ditunjukkan pada [tabel 4.10 sebagai berikut: Tabel 4.10 Hasil Analisis Loading Factors Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan](#)

BO1 0.728 BO2 0.886 BO3 0.857 BO4 0.741 BO5 0.604 KK1 0.691 KK2 0.631 KK3 0.781 KK4 0.848 KK5 0.603 KO1 0.775 KO2 0.819 KO3 0.512 KO4 0.730 KO5 0.776 K1 0.691 K2 0.853 K3 0.703 K4 0.795 K5 0.775 K6 0.627 Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa indikator budaya organisasi yaitu BO1 sampai BO5, kepuasan kerja yaitu KK1 sampai KK5, komitmen organisasi yaitu KO1 sampai KO5, dan kinerja karyawan yaitu K1 sampai K6. Semua variabel dapat dikatakan valid ketika nilai loading factors atau outer loadings berada diatas dari 0,5. Bukan hanya nilai loading factors yang lebih dari 0,5 tetapi juga nilai Average Variance Extracted (AVE) pun harus lebih dari 0,5. Berikut ini adalah hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) yang ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut: Tabel 4.11 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE) Average Variance Extracted (AVE) Budaya Organisasi 0.593 Kepuasan Kerja 0.514 Komitmen Organisasi 0.534 Kinerja Karyawan 0.554 Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5 sehingga semua variabel dapat dikatakan valid karena setelah melakukan eliminasi indikator nilai outer loadings atau loading factors setiap indikator lebih dari 0,5 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) pun semua variabel lebih dari 0,5.

b. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant validity) Pada pengujian discriminant validity dapat dilakukan berdasarkan nilai cross loading. [Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik \(Ghozali dan Latan, 2015\)](#). Berikut adalah hasil analisis cross loading yang ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut ini: Tabel 4.12 Hasil Analisis Cross Loadings BO (X1) KK (X2) KO (X3) K (Y)

BO1 0.728 0.622 0.388 0.493 BO2 0.886 0.496 0.311 0.615 BO3 0.857 0.599 0.444 0.695 BO4 0.741 0.569 0.366 0.569 BO5 0.604 0.328 0.372 0.298 [KK1 0.397 0.691 0.455 0.495](#) [KK2 0.479 0.631 0.423 0.546](#) [KK3 0.546 0.781 0.298 0.567](#) [KK4 0.574 0.848 0.400 0.652](#) [KK5 0.464 0.603 0.447 0.445](#) [KO1 0.498 0.451 0.775 0.583](#) [KO2 0.346 0.493 0.819 0.518](#) [KO3 0.270 0.162 0.512 0.348](#) [KO4 0.306 0.387 0.730 0.367](#) [KO5 0.277 0.469 0.776 0.417](#) [K1 0.505 0.537 0.545 0.691](#) [K2 0.618 0.583 0.482 0.853](#) [K3 0.502 0.463 0.505 0.703](#) [K4 0.688 0.710 0.459 0.795](#) [K5 0.444 0.532 0.478 0.775](#) [K6 0.409 0.466 0.337 0.627](#) Berdasarkan dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai konstruk

dari setiap indikator terhadap nilai konstruk lainnya. Semua indikator dapat dikatakan valid karena nilai konstruk dari setiap indikator lebih besar daripada nilai konstruk lainnya. 2. Uji Reliabilitas Pada pengujian reliabilitas dapat dilihat dengan berbagai syarat yaitu composite reliability dan cronbach alpha. [Rule of thumb yang digunakan untuk menyatakan reliabel adalah nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7 \(Ghozali dan Latan, 2015:75\)](#). Berikut ini hasil nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha pada tabel 4.13 sebagai berikut: Tabel 4.13 Hasil Analisis Composite Reliability dan Cronbach Alpha Composite Reliability Cronbach Alpha Budaya Organisasi 0.877 0.827 Kepuasan Kerja 0.839 0.757 Komitmen Organisasi 0.848 0.776 Kinerja Karyawan 0.881 0.837 Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability dan cronbach alpha lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena sesuai rule of thumb atau syarat yang digunakan. D. Hasil [Analisis Data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah](#) uji koefisien determinasi (R²), uji Goodness of Fit (GoF) dan uji hipotesis. 1. Uji koefisien determinasi (R²) Koefisien determinasi (R²) memiliki tujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Untuk nilai R-square, jika nilainya 0,02 – 0,14 berarti pengaruhnya lemah, 0,15 – 0,34 berarti pengaruhnya sedang, dan di atas 0,35 berarti terdapat pengaruh yang kuat (Garson, 2016). Dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut: Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) R Square Kinerja Karyawan 0.686 Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai R Square dari penelitian ini sebesar 68,6% atau 0.686. Maka sebesar 68,6% terkait variabel kinerja karyawan yang dapat diungkapkan oleh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta memiliki pengaruh yang kuat sehingga sebesar 31,4% dapat diungkapkan oleh variabel lainnya. 2. Uji Goodness of Fit (GoF) Pengujian Goodness of Fit dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan dari sebuah model penelitian dan juga mevaliditas kedua model PLS, yaitu outer model dan inner model. Untuk nilai dalam uji GoF (Goodness of Fit) di peroleh dari hasil akar kuadrat AVE dikali dengan akar kuadrat R². Jika nilainya sebesar 0,1 berarti layak model kecil, nilai 0,25 berarti layak model sedang, dan nilai 0,36 berarti layak model besar (Garson, 2016). Berikut perhitungan uji Goodness of Fit (GoF) sebagai berikut: $AVE = 0.593 + 0.514 + 0.534 + 0.554 = 0.54875$ $GoF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.54875 \times 0.686} = 0.6135$ Dari hasil perhitungan uji Goodness of Fit (GoF) diatas dapat diungkapkan bahwa model penelitian ini mempunyai model yang besar karena nilai uji Goodness of Fit (GoF) yang diperoleh dalam penelitian ini diatas dari 0,36 yaitu sebesar 0.6135. 3. Path Coefficient Nilai path coefficient dapat bersifat positif maupun negatif, berdasarkan pada gambar 4.2 terdapat nilai path coefficient untuk masing – masing variabel. Pertama, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai path coefficient positif sebesar 0.345 artinya jika semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan, kemudian kedua kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai path coefficient positif sebesar 0.362 artinya jika semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, terakhir ketiga komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai path coefficient positif juga sebesar 0.264 artinya jika semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. 4. Uji Hipotesis Pengujian ini merupakan tahapan akhir untuk menganalisis data. Dalam smart PLS pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan teknik bootstrapping. Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hipotesis significant atau tidak. Pengujian ini juga dapat dilihat berdasarkan dari nilai t-statistics, dan p-value yang terdapat pada hasil uji bootstrapping. Hasil pengujian hipotesis ini dapat dinyatakan diterima jika nilai t-statistics lebih besar 1,96 dan hipotesis signifikan jika nilai p-values lebih kecil dari 0,05 (Garson, 2016). Berikut ini merupakan hasil uji bootstrapping yang diungkapkan pada gambar 4.3 sebagai berikut: Gambar 4.3 Hasil Uji Bootstrapping Berdasarkan gambar 4.3 pada hasil uji bootstrapping terdapat nilai t-statistics pada masing-masing variabel seperti [budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan](#) dan akan menjelaskan lebih lanjut mengenai nilai t-statistics dan p-value terdapat pada tabel uji hipotesis path coefficient di tabel 4.15 sebagai berikut: Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Path Coefficient T Statistics P Values BO (X1) => K (Y) 0.345 2.419 0.016 KK (X2) => K (Y) 0.362 2.665 0.008 KO (X3) => K (Y) 0.264 2.197 0.028 Berdasarkan tabel 4.15 terkait hasil uji hipotesis path coefficient dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Pengujian Hipotesis Pertama H1 : [Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#). Berdasarkan pada [tabel 4.15](#) menunjukkan [bahwa variabel budaya organisasi](#) memiliki nilai t-statistics [sebesar 2.419](#) dan nilai p-value sebesar 0.016 artinya nilai t-statistics diatas dari 1.96 dan nilai p-value di bawah dari 0.05 maka hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Pengujian Hipotesis Kedua H2 : [Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#). Berdasarkan [dari tabel 4.15](#) menunjukkan [bahwa variabel kepuasan kerja](#) memiliki nilai t-statistics [sebesar 2.665](#) dan nilai p-value [sebesar 0.008](#) artinya nilai t-statistics diatas dari 1.96 dan nilai p-value dibawah dari 0.05 maka hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c. Pengujian Hipotesis Ketiga H3 : [Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#). Berdasarkan [dari tabel 4.15](#) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-statistics sebesar 2.197 dan nilai p-value sebesar 0.028 artinya nilai t-statistics diatas dari 1.96 dan nilai p-value dibawah dari 0.05 maka hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. E. Pembahasan 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan dari hasil penelitian, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pada hipotesis pertama [diterima. Hal ini](#) dikarenakan variabel [budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat](#) meningkatkan [kinerja karyawan](#) dalam sebuah perusahaan, jika di dalam perusahaan memiliki budaya orientasi tim yang kuat maka akan tercipta kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini terdapat lima indikator yang mengukur variabel budaya organisasi dan indikator yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel budaya organisasi ditunjukkan oleh indikator ke dua yang berisi "Saya merasa bahwa perusahaan lebih mengedepankan kerja sama tim" sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah ditunjukkan oleh indikator ke lima yang berisi "Saya menyadari bahwa perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai". [Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh](#) Budiono (2016), Syardiansah dkk (2020), Yudha (2018), Giantari dan Rianan (2017), Juliani dan Saputra (2021), Harwiki (2013), Joushan dkk (2015), dan Kharisma dkk (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan [dengan penelitian yang dilakukan oleh](#) Permana dkk (2020) yang [menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan](#). 2. [Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan](#) Berdasarkan dari [hasil penelitian](#), penelitian ini [menunjukkan](#) bahwa [kepuasan kerja memiliki pengaruh positif](#) dan signifikan [terhadap kinerja karyawan](#) sehingga pada hipotesis kedua diterima. Hal ini dikarenakan variabel kepuasan kerja pun merupakan faktor yang dapat mempengaruhi bagi peningkatan kinerja dalam perusahaan, jika di dalam perusahaan atasan memberikan arahan yang baik maka kinerja mereka pun akan meningkat. Dalam penelitian ini terdapat enam indikator yang mengukur variabel kepuasan kerja dan indikator yang memberikan pengaruh terbesar dalam variabel kepuasan kerja ditunjukkan oleh indikator ke empat yang berisi "Atasan saya memberikan arahan dengan baik kepada seluruh karyawan" sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah dalam variabel kepuasan kerja ditunjukkan oleh indikator ke lima yang berisi "Saya merasa perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang bekerja dengan baik". Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018), dan Citrawati (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan [dengan penelitian yang dilakukan oleh](#) Syardiansah dkk (2020) yang [menyatakan bahwa](#) kepuasan kerja [berpengaruh](#) tetapi tidak [signifikan terhadap kinerja karyawan](#). Bahkan [penelitian yang dilakukan](#) Kharisma dkk (2019) yang [menyatakan](#) kepuasan kerja tidak [berpengaruh terhadap kinerja karyawan](#). 3. [Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan](#) Berdasarkan dari [hasil penelitian](#), penelitian ini [menunjukkan](#) bahwa komitmen [organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#) sehingga pada hipotesis kedua diterima. Hal ini dikarenakan variabel komitmen organisasi pun menjadi faktor yang dapat mempengaruhi bagi peningkatan kinerja dalam perusahaan, jika karyawan lebih bertanggung jawab pada perusahaan yang tinggi maka kinerja mereka pun akan meningkat. Dalam penelitian ini terdapat lima indikator yang mengukur variabel komitmen organisasi dan indikator yang memberikan pengaruh terbesar dalam variabel komitmen organisasi ditunjukkan oleh indikator ke dua yang berisi "Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya" sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terendah dalam variabel

komitmen organisasi ditunjukkan oleh indikator ke tiga yang berisi "Saya mempunyai kemauan untuk bekerja sama tim dengan karyawan lain". Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah dkk (2020), Citrawati (2021), Susita dkk (2020), dan Permana dkk (2020) yang [menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#). Tetapi penelitian [ini](#) tidak sejalan dengan [penelitian yang dilakukan oleh](#) Kharisma dkk (2019), Budiono (2016), Harwiki (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. BAB V PENUTUP A. Kesimpulan Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. B. Keterbatasan dan Saran 1. Keterbatasan a. Keterbatasan waktu Peneliti kesulitan dalam penyebaran kuisioner karena banyak karyawan yang kembali ke kampung halaman untuk bersama keluarga. b. Keterbatasan variabel Peneliti hanya menggunakan [tiga variabel](#) indenpenden [yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan](#) komitmen organisasi terhadap [kinerja karyawan](#) 2. Saran Berdasarkan [dari](#) hasil [penelitian](#) yang telah dilakukan sebelumnya, maka didapatkan berbagai saran sebagai berikut: a. Bagi Perusahaan 1) Untuk memperkuat suatu budaya organisasi perusahaan perlu mempertahankan orientasi kerja sama tim tetapi perlu meningkatkan misi perusahaan yang lebih baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. 2) Dalam hal kepuasan kerja perusahaan perlu mempertahankan sikap atasan dalam memberikan arahan kepada karyawan tetapi perlu juga meningkatkan sistem promosi yang lebih baik di dalam perusahaan. 3) Demi meningkatkan tingkat komitmen organisasi di dalam perusahaan, pihak perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tetapi perlu meningkatkan kemauan karyawan dalam bekerja sama. b. Bagi peneliti lain Peneliti memberikan saran agar dapat menambahkan variabel - variabel indenpenden yang belum atau tidak tercantum ke dalam penelitian ini agar dapat mengetahui pengaruh variabel

- variabel lain terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38

39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62

**