

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN USAHA MAKANAN TRADISIONAL DI BALI

**Pande Ketut Ribek¹, Luh Putri Mas Mirayani², Yenny Verawati³
Ni Putu Chintya Pradnyandari⁴, Nyoman Agus Chandra Sekharendra⁵**

¹²³⁴⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: pandeketutribek@unmas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan usaha makanan tradisional di Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah semua usaha makanan tradisional di Bali. Penentuan sampel dengan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 pemilik usaha. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi, serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. SPSS Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha makanan tradisional di Bali. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha makanan tradisional di Bali. dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha makanan tradisional di Bali.

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

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on the performance of employees of traditional food businesses in Bali. The population in this study were all traditional food businesses in Bali. The sample was determined using a saturated sampling technique with a sample size of 35 business owners. Data collection methods include observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. SPSS The test results show that organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of traditional food business employees in Bali. Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of traditional food businesses in Bali. and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in traditional food businesses in Bali. The better the organizational commitment, organizational culture and employee satisfaction, the greater the employee performance in traditional food businesses in Bali.

Keyword : *organizational commitment, organizational culture, job satisfaction, performance of employees*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian yang berasal dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan yang dilakukan masih memiliki hubungan erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan dalam memenuhi kebutuhannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016), kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dibebankan kepadanya. Penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Moorhead dan Griffin (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Sumber daya manusia yang loyal, puas, konsisten dengan tujuan dan nilai organisasi cenderung mempertahankan organisasi keanggotaan yang memiliki di luar tugas yang ditentukan dapat menjadi faktor penting dalam efektivitas organisasi (Pratama, 2022).

Penelitian Indah (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan

perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Angraini (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, bila dalam perusahaan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian berbeda dari penelitian Hendri dan Kirana (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang diterapkan pada masing-masing karyawan akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan ataupun untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Pada penyelesaian pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan, karyawan akan merasa berada dalam keadaan nyaman dan tidak meningkatkan kinerjanya dengan baik sehingga menyebabkan penurunan kinerja yang artinya komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Diana (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian Munandar (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesepakatan yang tinggi antar anggota organisasi mengenai apa yang diyakini organisasi, adanya keharmonisan tujuan ini mampu membangun kekompakan dan meningkatkan kinerja karyawan. Trianasari (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Devita (2020), Edi dan Rita (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat dan cermat sesuai dengan *Standart Operation Procedure* (SOP) yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu, budaya organisasi tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Faktor lainnya, selain komitmen organisasi dan budaya organisasi juga terdapat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rahnawati, 2021). Wirya (2020) menemukan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, mereka tidak mungkin mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan mereka yang lain. Hasil penelitian Paparang (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Utari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Razak dkk (2021), Fauziek dan Yanuar (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja yang dirasakan, karyawan merasa bahwa dalam bekerja memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Berdasarkan latarbelakang dan fenomena tersebut maka masalah dalam penelitian ini Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada usaha makanan tradisional di Bali, Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap

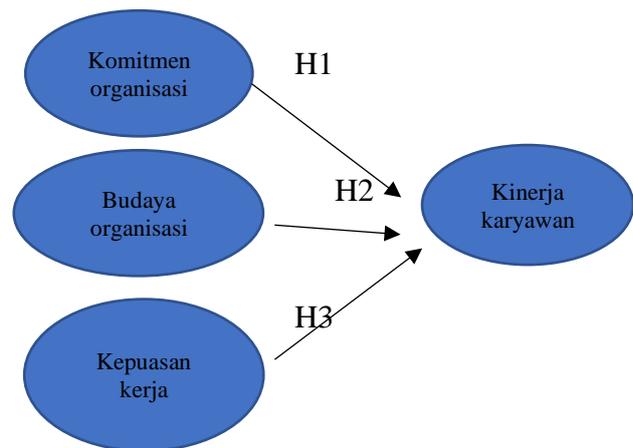
kinerja karyawan, Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha makanan tradisional di Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha makanan tradisional di Bali. Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi.

KAJIAN PUSTAKA

Goal Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Wijoyo (2016:52) menguraikan indikator komitmen organisasional yaitu terdiri dari : Identifikasi organisasi, Keterlibatan diri. Loyalitas organisasi. Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan

dalam organisasi. Robbins dan Timoty (2018:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi menurut Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu: Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif, berani mengambil resiko., Perhatian pada hal - hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail, Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi, Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu – individu, Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai, Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Menurut Menurut Nuraini (2015 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Robbins (2015:181), indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut: Kondisi kerja yang mendukung, Gaji atau upah yang pantas, dan Rekan kerja yang mendukung. Menurut Hamali (2016: 98), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Edison (2016: 206), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016: 208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: , Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Ketepatan Waktu, Kerja Sama antar Karyawan, Penekanan Biaya, Pengawasan. Berdasarkan factor- factor tersebut maka dapat digambarkan model penelitian seperti Gambar 1 berikut



Gambar 1

Model Penelitian

Sumber: Peneliti 2023

Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha makanan tradisional di Bali.

Hasil penelitian Ginanjar dan Berliana (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pribowo (2020), Sidik dkk (2021) dan Indah (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka

rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Usaha makanan tradisional di Bali.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha makanan tradisional di Bali.

Hasil penelitian dari Trianasari (2021), Cahyani (2021), Wiyanto (2021) dan Pratama (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Usaha makanan tradisional di Bali.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada usaha makanan tradisional di Bali.

Karyawan yang puas cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, mereka tidak mungkin mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan mereka yang lain. Hasil penelitian Wirya (2020), Utari (2021) dan Juwita (2021) menemukan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada usaha makanan tradisional di Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Denpasar dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *dependen* (variabel terikat) dan variabel *independen* (variabel bebas) yaitu: komitmen organisasi (X₁), budaya organisasi (X₂) dan kepuasan kerja (X₃). Dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan Data kualitatif dan kuantitatif dengan sumber data primer dan skunder, populasi seluruh karyawan pada usaha makanan tradisional di Bali, menggunakan sampel jenuh. Analisis regresi linier berganda . Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari: uji instrumen penelitian, deskripsi variabel penelitian. uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek *pearson colleration* penelitian data yang dapat

dilaporkan oleh peneliti. Jika nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2018:178). Adapun hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| No. | Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation | Keterangan |
|-----|---------------------------------------|------------------|---------------------|------------|
| 1. | Komitmen organisasi (X ₁) | X _{1.1} | 0,415 | Valid |
| | | X _{1.2} | 0,411 | Valid |
| | | X _{1.3} | 0,379 | Valid |
| 2. | Budaya organisasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,426 | Valid |
| | | X _{2.2} | 0,519 | Valid |
| | | X _{2.3} | 0,443 | Valid |
| | | X _{2.4} | 0,318 | Valid |
| | | X _{2.5} | 0,495 | Valid |
| | | X _{2.6} | 0,417 | Valid |
| | | X _{2.7} | 0,613 | Valid |
| 3. | Kepuasan Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0,553 | Valid |
| | | X _{3.2} | 0,472 | Valid |
| | | X _{3.3} | 0,491 | Valid |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1.1} | 0,376 | Valid |
| | | Y _{1.2} | 0,419 | Valid |
| | | Y _{1.3} | 0,475 | Valid |
| | | Y _{1.4} | 0,396 | Valid |
| | | Y _{1.5} | 0,516 | Valid |
| | | X _{1.6} | 0,443 | Valid |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2018:48). Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|---------------------------------------|----------------|------------|
| 1. | Komitmen organisasi (X ₁) | 0,719 | Reliabel |
| 2. | Budaya organisasi (X ₂) | 0,883 | Reliabel |
| 3. | Kepuasan kerja (X ₃) | 0,816 | Reliabel |
| 4. | Kinerja karyawan (Y) | 0,798 | Reliabel |

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 artinya seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga layak digunakan menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan menggunakan program SPSS (Ghozali, 2018:95). Dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian dengan regresi linier berganda dijabarkan pada Tabel 3

Berdasarkan Tabel 3 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,886 + 0,116 X_1 + 0,072 X_2 + 0,198 X_3$$

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.886 | 1.714 | | 2.851 | .000 |
| | X1 | .116 | .037 | .103 | 3.135 | .001 |
| | X2 | .072 | .029 | .093 | 2.483 | .011 |
| | X3 | .198 | .079 | .118 | 2.506 | .002 |

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: data diolah, 2023

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha makanan tradisional di Bali

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti peningkatan komitmen organisasi diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil temuan Indah (2021), Anggreni(2021).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil temuan oleh Trianasari (2021) dan Munandar (2020)

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja . Hal ini berarti Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian oleh Paparang (2020) , Utari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini terbatas pada variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, iklim organisasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

- 1) Berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi karyawan hendaknya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa bangga.
- 2) Budaya organisasi, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan terendah adalah “Saya berikap analistis dalam menyelesaikan pekerjaan, hendaknya pimpinan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan sikap analistis dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) kepuasan kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan terendah adalah “Saya merasa nyaman dalam bekerja karena adanya fasilitas kerja yang mendukung, hendaknya pimpinan dan pihak manajemen untuk memberikan fasilitas kerja yang mendukung sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, Kemas Vivi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. *Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*.

Universitas Pamulang. Vol 1, No 2, Hal 170-177.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Angraini, Renita. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Makasar. Vol 2, No 3, Hal 1-14.

Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Bakhshi, A. d., & Rani, E. 2009. Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal Of Business And Management*.

Cahyani, Riris Anggin, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3, No 1, Hal 1-10.

Choi, H. J. & Kim, J. N. 2015. The Effects of Balance Training and Ankle Training on The Gait of Elderly People Who Have Fallen. *Journal of Physical Therapy Science*, Vol 27, No 1, Page 139-142

- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. 2009. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Devita, Alya Rismi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Managemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Telkom University. Vol 5, No 2, Hal 187-193.
- Diana. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Jakarta, Vol1, No 2, Hal 93-102.
- Farlin, D., & Sweeney, P. 2014. Distributive And Procedural Justice As Predictors Of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes. *Academy Of Management Journal* Vol 35, Page 626-637
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ginanjar, Heri dan Berliana. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. STKIP PGRI Sukabumi. Vol 3, No 4, Hal 430-435.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Made dan Kirana Kusuma Candra. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Junal Inovasi Penelitian*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Vol 2, No 1, Hal 119-128.
- Indah, Dewi Yuliati. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Sebelas April Sumedang. Vol 7, No 3, Hal 491-498.
- Juwita, Kristin. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*. STIE PGRI Dewantara Jombang. Vol 14, No 2, Hal 88-95.
- Khin et al. 2016. An Analysis of Initial Public Offering (IPO) Underpricing on SMES Firms Performances. *International Journal of Research Science & Management*. ISSN : 2349-519
- Khin et al. 2016. An Analysis of Initial Public Offering (IPO) Underpricing on SMES Firms

- Performances. *International Journal of Research Science & Management*. ISSN : 2349-519
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit. Andi.
- Mello A., J. 2015. *Strategic Human Resource Management. 4th edn*. Stanford: Cengage. Learning
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moorhead dan Griffin. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Wita Aulia. 2020. Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Desain dan Bangunan Sukabumi). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Vol 8, No 1, Hal 28-36.
- Nuraini B. 2015. Risk Factors of Hypertension. *J Majority*. Vol 4, No 5, Page 10-18.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Paparang, Natalia CP. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Sam Ratulangi. Vol 2, No 2, Hal 119-123.
- Pratama, I Gusti Ngurah Adi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Anak Rantau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Mahasaraswati Denpasar. Vol 3, No 4, Hal 27-36.
- Priansa, Donni Juni. 2015. *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Pribowo, Muhamad Galy Nyoman Ari. 2020. Pnegrauh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal media Wahana Ekonomika*. Vol 17, No 2, Hal 195-204.
- Rahmawati, Putu. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3, No 2, Hal 95-100.
- Rangkuti, Freddy. 2014. *Strategi Promosi Yang Kreatif & Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Razak, Nurlaely, Rusni dan Indi Ramdan. 2021. Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. STIEM Bongaya Makasar, Vol 5, No 2, Hal 40-47.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*.

- Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidik, Rian Fajar. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sarjanwiyata Tamansiswa Yogyakarta. Vol 3, No 1, Hal 86-96.
- Sopiah. 2015. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan. Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhartini et. al., 2014. *Model-Model Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tangkilisan. 2015. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia.
- Tobari., 2016. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi. Utama
- Trianasari. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Suri Tani Pamuka. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 7, No 1, Hal 132-138.
- Udayana, I Putu Gede Paramita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana. Vol 6, No 7, Hal 3570-3594.
- Umam, Khotibul. 2016. *Perbankan Syariah Dasar-dasar dan Dinamika Perkembangan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada
- Utari, Ni Luh Mitha. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3, No 1, Hal 1-9
- Wirya, KS. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 2, No 1, Hal 50-60.
- Wiyanto. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Universitas Pamulang. Vol 4, No 1, Hal 1-12.