

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMDES PUSPA HARUM SEJAHTERA DI DESA TEGAL HARUM DENPASAR

Ni Ketut Dian Sulistyaningsih¹| Ni Nyoman Ari Novarini^{2*}| Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarini0511@unmas.ac.id

Abstract: Teori dan praktik manajemen yang berfokus pada manusia dan interaksi mereka dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan adalah rajanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana BUMDes Puspa Harum Sejahtera (Badan Usaha Milik Desa) di Desa Tegal Harum, Denpasar, memengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini sebanyak 32 orang disurvei dari populasi BUMDES Puspa Harum Sejahtera. Berdasarkan teori Goal-Setting, penelitian ini mengguraikan teknik kuantitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan Informasi dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan pengisian kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumdes Puspa Harum Sejahtera Di Desa Tegal Harum Denpasar, Disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDES Puspa Harum Sejahtera di Desa Tegal Harum Denpasar, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDES Puspa Harum Sejahtera di Desa Tegal Harum Denpasar. Peningkatan kinerja karyawan sebagian besar ditentukan oleh faktor-faktor termasuk kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pengawasan, dan peningkatan dalam pekerjaan. Penelitian ini bermanfaat bagi kantor BUMDes karena dapat menginformasikan pengembangan kebijakan yang akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Teori dan praktik manajemen yang berfokus pada manusia dan interaksi mereka dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memungkinkan perusahaan dan lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan mereka dalam menghasilkan output berkualitas tinggi. Dalam skenario seperti itu, mereka akan beroperasi pada efisiensi puncak, memenuhi kebutuhan bisnis dan lembaga pemerintah secara keseluruhan untuk mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan kemampuan terbaik mereka; ini disebut kinerja karyawan (Sinambela, 2019: 481).

Tabel 1.
Pencapaian Kinerja Karyawan Bumdes Puspa Harum Sejahtera Denpasar
Periode 2021-2023

| Tahun | Pencapaian | Keuntungan | (%) |
|-------|---------------|-------------|--------|
| 2021 | 1.521.746.160 | 730.402.338 | 47,99% |
| 2022 | 1.741.424.695 | 800.293.819 | 45,95% |
| 2023 | 1.678.553.596 | 750.024.786 | 44,67% |

Sumber : Kantor Bumdes Puspa Harum Sejahtera

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bumdes Puspa Harum Sejahtera Denpasar masih belum dikatakan maksimal. Hal tersebut terlihat dari hasil presentase pada tahun 2022 sebanyak 45,95% dan mengalami penurunan pada tahun 2023 sebanyak 44,67%. Hal ini membuat adanya penurunan kinerja, karena para karyawan yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya, misalnya ada pekerjaan yang tidak tepat waktu dan menyebabkan kurang tercapainya target dalam perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya penerunan kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah serangkaian keyakinan dan praktik bersama yang berlaku di suatu perusahaan (Rafiq, 2019). Budaya ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 2
Aturan Dalam Pelaksanaan Budaya Organisasi Pada Kantor Bumdes
Puspa Harum Sejahtera Di Desa Tegal Harum Denpasar

| No | Uraian | Pelaksanaan |
|----|------------------------|--|
| 1 | Cara berpakaian | Setiap harinya cara berpakaian sudah diatur dan dijadwalkan. Dimana hari senin karyawan mengenakan pakaian dinas, selasa karyawan mengenakan pakaian endek, rabu menggunakan pakaian kemeja putih, Kamis karyawan menggunakan pakaian adat, sedangkan jumat dan sabtu karyawan mengenakan pakaian olah raga. |
| 2 | Pengucapan salam | Setiap pagi sebelum memasuki area dalam kantor semua karyawan akan mengucapkan salam entah selamat pagi atau Om Swastyastu |
| 3 | Persembahyangan | Rutin dilakukannya persembahyangan bersama setiap rahina purnama, tilem maupun persembahyangan hari tertentu jika ada odalan, hal ini ditetapkan untuk semua karyawan. Jika karyawan perempuan berhalangan harus tetap hadir dan berada di dalam kantor sesuai dengan jam kantor |
| 4 | Kedatangan | Di kantor dimana setiap karyawan diwajibkan hadir pada pukul 07.30 |
| 5 | Kegiatan bersih-bersih | Kegiatan ini dilakukan setiap jumat dengan membersihkan area kantor |

Sumber: Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera, Denpasar

Dari Tabel 2 di atas, budaya organisasi yang ditetapkan oleh kantor Bumdes ini sebagian besar kurang mentaati peraturan yang ada. Akan tetapi, masih ada yang ditaati seperti berpakaian sesuai dengan hari yang telah ditentukan. Namun banyak yang tidak mentaati dengan baik, seperti karyawan sering pulang lebih awal dengan berbagai alasan, pakaian yang telah ditetapkan pada pedoman tidak dilaksanakan.

Tabel 3
Data Absensi Karyawan BUMDES Puspa Harum Sejahtera

| No | Bulan | Jumlah Tenaga Kerja (Orang) | Keterlambatan (Orang) | Izin (Orang) |
|-------|-----------|-----------------------------|-----------------------|--------------|
| 1 | Januari | 32 | 4 | 3 |
| 2 | Februari | 32 | 2 | 2 |
| 3 | Maret | 32 | 0 | 4 |
| 4 | April | 32 | 1 | 1 |
| 5 | Mei | 32 | 1 | 0 |
| 6 | Juni | 32 | 2 | 4 |
| 7 | Juli | 32 | 1 | 2 |
| 8 | Agustus | 32 | 2 | 0 |
| 9 | September | 32 | 4 | 4 |
| 10 | Oktober | 32 | 9 | 0 |
| 11 | November | 32 | 1 | 1 |
| 12 | Desember | 32 | 2 | 7 |
| Total | | | 30 | 28 |

Sumber: Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera, Denpasar

Disiplin kerja merupakan komponen kedua yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Tujuan dari disiplin kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2019), adalah untuk membantu para manajer berinteraksi dengan para pekerjanya sehingga mendorong mereka untuk memperbaiki perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan patuh terhadap standar dan peraturan perusahaan.

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat jumlah pekerja yang terlambat cukup signifikan, berkisar antara 0 pada bulan Maret hingga 9 pada bulan Oktober, semuanya karena keterlambatan. Dengan jumlah tertinggi tujuh pada bulan Desember dan terendah nol pada bulan Mei dan Oktober, jumlah pekerja yang mengajukan izin juga tidak sedikit. Banyak pekerja yang masih memanfaatkan grup WhatsApp untuk melaporkan ketidakhadirannya, sehingga meskipun kantor BUMDES ini menggunakan teknologi scan-in atau scan-out untuk memeriksa kehadiran, jumlah keterlambatan dan izin masih minim. Ada beberapa ketentuan yang melanggar karena kantor beroperasi berdasarkan jam kerja karyawan akan tetapi masi saja ada yang melanggar ketentuan oleh karena itu karyawan harus lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawab mereka. Namun, fakta di lapangan masih jauh dari harapan pimpinan kantor ini, seperti karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir.

Tabel 4**Data Karyawan yang mengundurkan diri dari Bagian Operasional
Pada Kantor Bumdes Puspa Harum Sejahtera**

| No | Bulan | Jumlah Karyawan |
|----|------------|-----------------|
| 1. | Triwulan 1 | 1 |
| 2. | Triwulan 2 | 1 |
| 3. | Triwulan 3 | 2 |

Sumber : Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera , Denpasar Barat

Faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2017:117) menyebutkan kepuasan kerja ialah perasaan menonjol atau tidak menonjol yang dialami karyawan saat bekerja. Pada tabel 4 menunjukkan selama sembilan bulan, terdapat 4 karyawan mengundurkan diri. Jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan meningkat setiap triwulan. Mengurangi jumlah karyawan dapat berdampak negatif pada organisasi. Merekrut karyawan baru membutuhkan biaya yang mahal, dan operasional dapat terhambat karena kekurangan karyawan. Pergantian karyawan seperti ini merupakan indikasi bahwa orang-orang tidak bahagia dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di kantor BUMDes Puspa Harum Sejahtera terdapat berapa permasalahan yang terjadi dalam kinerja karyawan , dilihat dari data tabel 1.1. terjadinya penurunan pencapaian kerja karena para karyawan belum optimal dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil observasi serta wawancara ditemukan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terkait dalam penelitian ini, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMDes Puspa Harum Sejahter Denpasar”.

LITERATUR**Goal Settings Theory**

Gagasan utama (teori besar) dari pokok bahasan ini adalah gagasan Penetapan Sasaran yang dikemukakan oleh Locke (1968). Gagasan yang mendasarinya adalah bahwa perilaku kerja seseorang akan dibentuk oleh pemahamannya terhadap tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2019), Budaya organisasi adalah pandangan, norma, dan prinsip yang dianut bersama yang meresapi suatu organisasi. Dengan kata lain, budaya adalah cara melakukan sesuatu di organisasi tersebut. Budaya organisasi didefinisikan

sebagai seperangkat norma dan nilai yang dianut dan dipraktikkan oleh karyawan yang membedakan perusahaan dari pesaing (Robbins, 2019). Budaya organisasi didefinisikan oleh Riani (2019:6) sebagai seperangkat asumsi bersama yang ditemukan, dibuat, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dari waktu ke waktu. Pola ini membantu kelompok tersebut menghadapi tantangan yang datang dari faktor internal dan eksternal, dan penting bagi anggota baru untuk mempelajari pola ini sehingga mereka dapat berpikir dan merasa dengan benar ketika menghadapi masalah serupa. Berinovasi, memperhatikan setiap tantangan, orientasi hasil, orientasi tim, dan stabilitas kerja adalah lima indikasi budaya organisasi yang digariskan oleh Sulaksono (2019:14).

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) Pada akhirnya, disiplin di tempat kerja adalah ketika pekerja menyadari dan siap untuk mengikuti semua aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja mereka serta standar sosial yang relevan. Kemampuan untuk mengenali dan mematuhi norma-norma yang ditetapkan, baik formal maupun informal, serta menindaklanjuti ketika diberikan instruksi adalah apa yang dimaksud dengan "disiplin" (Hasmah et al., 2019). Untuk memperkuat kemauan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, disiplin kerja didefinisikan sebagai kesesuaian dengan semua aturan dan ketentuan (Agustini, 2019). Kehadiran, kepatuhan terhadap norma dan standar kerja, tingkat perhatian, dan etika adalah lima penanda disiplin kerja yang diidentifikasi oleh Elianti (2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Muafi & Azim, 2019). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam cara karyawan memandang pekerjaannya (Winarsih, Bachri, & Yulianto, 2019). Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ekspresi tingkat kesejahteraan individu terkait dengan beban kerja dan aktivitas (Saragih, Luturlean, & Hadiyanto, 2020). Menurut Afandi (2018:82), ada lima indikator pada kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Silalahi (2021), adalah Pelaksanaan dan hasil kerja individu yang ditugaskan pada peran tertentu dalam perusahaan, yang dihubungkan dengan metrik atau indikator tertentu, terukur, dan terstandar yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan. Selain itu, sebagaimana dikemukakan oleh Sinambela (2019:481), kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dapat dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tugas yang diberikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas, kuantitas, tanggung jawab,

kolaborasi, dan inisiatif merupakan lima pilar yang menjadi dasar Mangkunegara (2018) sebagai ukuran kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kuswati (2020) mengutip penelitian yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut A. Adam et al. (2020) serta Permadi et al. (2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Artinya, faktor-faktor baik dari dalam maupun luar budaya dapat membantu pekerja beradaptasi lebih cepat. Menurut penelitian Tianingrum (2022), terdapat korelasi positif yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang positif akan mendorong kerja sama dan meningkatkan gairah karyawan terhadap pekerjaannya, yang berujung pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Perkasa et al. (2023), sebuah penelitian menemukan adanya korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Para peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Oleh karena itu, wajar jika diasumsikan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Menurut Juliati (2021), terdapat korelasi yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang efektif berkaitan erat dengan upaya manajemen untuk mempromosikan standar organisasi. Pelatihan dalam bidang ini membantu menjelaskan dan menggabungkan sikap dan tindakan karyawan, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Tentama et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran substansial dalam meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan lebih kuat dipengaruhi oleh disiplin kerja, oleh karena itu teori yang disarankan adalah:

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil Penelitian Rinny, et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dimana bahwa karyawan dapat menunjukkan yang semakin tinggi tingkat kepuasannya yang di rasakan maka kinerja yang dilakukan pun juga meningkat. Menurut Riyanto, et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kepuasan dalam perusahaan tersebut bersifat

independen yang perlu di dorong dengan motivasi. Menurut Pusparani, et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin rendah tingkat kepuasan seseorang maka akan cenderung mempunyai tingkat kinerja yang rendah pula sedangkan jika semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya oleh sebab itu dilihat dari penelitian ini bahwa Dinas Pengendalian Penduduk sangat melakukan kinerjanya dengan kepuasannya. Menurut Ratnasari, et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dalam kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi seseorang pekerja tersebut sangat memuaskan dan memungkinkan terpenuhi keinginannya, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Berlokasi di Jalan Gunung Rinjani 99x, Denpasar, BUMDes Puspa Harum Sejahtera menjadi lokasi penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang hubungan antara budaya perusahaan, kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh kru BUMDes Puspa Harum Sejahtera yang berjumlah 32 orang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel jenuh atau sensus digunakan untuk memastikan kuantitas dalam penelitian ini. Informasi ini dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan observasi. Sejumlah metode statistik, termasuk uji-t, analisis determinasi, analisis korelasi berganda, dan analisis regresi linier berganda, digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 5
Uji Validitas Kuesioner

| Variabel | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------|
| Budaya Organisasi (X ₁) | X1.1 | 0,783 | Valid |
| | X1.2 | 0,872 | Valid |
| | X1.3 | 0,935 | Valid |
| | X1.4 | 0,732 | Valid |
| | X1.5 | 0,728 | Valid |
| Disiplin Kerja (x ₂) | X2.1 | 0,838 | Valid |
| | X2.2 | 0,853 | Valid |
| | X2.3 | 0,801 | Valid |
| | X2.4 | 0,803 | Valid |
| | X2.5 | 0,865 | Valid |

| | | | |
|----------------------|------|-------|-------|
| Kepuasan Kerja (X3) | X3.1 | 0,764 | Valid |
| | X3.2 | 0,895 | Valid |
| | X3.3 | 0,902 | Valid |
| | X3.4 | 0,899 | Valid |
| | X3.5 | 0,831 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,838 | Valid |
| | Y.2 | 0,881 | Valid |
| | Y.3 | 0,886 | Valid |
| | Y.4 | 0,682 | Valid |
| | Y.5 | 0,645 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas tersebut, disampaikan bahwa seluruh variabel yakni budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir atau pertanyaan penelitian tersebut valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,861 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (x2) | 0,882 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X3) | 0,910 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,847 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2024

Pada penelitian ini setiap item pertanyaan tentang variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil diperoleh hasil nilai koefisien reliabilitas pada keempat kuesioner lebih besar daripada alpha 0,60. hal ini menunjukkan kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,84462505 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,091 |
| | Positive | 0,091 |
| | Negative | -0,091 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 0,515 |

| | |
|---------------------------------|-------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,953 |
| a. Test distribution is Normal. | |

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansinya adalah 0,064, menurut temuan uji kenormalan pada tabel 7. Nilai signifikansi ini lebih tinggi dari 0,05, karena alasan yang jelas. Sejauh menyangkut pengambilan keputusan, data residual mengikuti distribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikoloniearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-----------------------------|-----------|-------|
| Budaya Organisasi (X_1) | 0,458 | 2,182 |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,619 | 1,614 |
| Kepuasan Kerja (X_3) | 0,623 | 1,605 |

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut data pada tabel 8, yang menunjukkan hasil penelitian, tidak ada tanda-tanda multikolinearitas yang hadir untuk semua variabel independen karena nilai toleransinya semua lebih besar dari 0,10 dan nilai VIFnya semua kurang dari <10.

3. Hasil Uji Heteroskedastistas

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedatistas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -0,014 | 0,980 | | -0,014 | 0,989 |
| | Budaya Organisasi | 0,123 | 0,065 | 0,494 | 1,888 | 0,069 |
| | Disiplin Kerja | -0,058 | 0,043 | -0,301 | -1,338 | 0,192 |
| | Kepuasan Kerja | -0,038 | 0,038 | -0,228 | -1,015 | 0,319 |

a. Dependent Variable: Residual

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikan variabel independen X_1 – X_3 semuanya lebih dari 0,05, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Berdasarkan alasan di balik pilihan tersebut, kita dapat mengatakan bahwa semua variabel independen tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, yang menyiratkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | | |
|---|-------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 3,971 | 1,590 | | 2,497 | 0,019 |
| | Budaya Organisasi | -0,364 | 0,106 | 0,395 | 3,438 | 0,002 |
| | Disiplin Kerja | 0,315 | 0,070 | 0,446 | 4,508 | 0,000 |
| | Kepuasan Kerja | 0,148 | 0,061 | 0,240 | 2,434 | 0,022 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 3,971 sedangkan nilai (b/koefisien regresi) dari variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,364, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,315 dan variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,148. Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,971 + 0,364X_1 + 0,315X_2 + 0,148X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstan sebesar 3,971 yang berarti apabila nilai variabel X_1 sampai X_3 sama dengan nol maka variabel kinerja (Y) nilainya adalah 3,971.
- 2) Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,364 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel budaya organisasi (X_1) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat.
- 3) Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,315 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat
- 4) Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,148 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel kepuasan kerja (X_3) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 11
Hasil Analisis Korelasi Berganda

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,911 ^a | 0,830 | 0,812 | 0,88872 |

Sumber: Data diolah, 2024

Variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak yang substansial dan positif terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R yang tinggi sebesar 0,911.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Berganda

| <i>Model Summary^b</i> | | | | |
|----------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,911 ^a | 0,830 | 0,812 | 0,88872 |

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai *R Squared* yang disesuaikan dari model regresi adalah 0,812, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) mencakup 81,2% variabilitas dalam variabel kinerja (Y), menurut tabel 5.7 dan hasil uji koefisien determinasi. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis mencakup sisanya sebesar 18,8 persen.

Hasil Uji t

Tabel 13
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,971 | 1,590 | | 2,497 | 0,019 |
| Budaya Organisasi (X_1) | 0,364 | 0,106 | 0,395 | 3,438 | 0,002 |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,315 | 0,070 | 0,446 | 4,508 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja (X_3) | 0,148 | 0,061 | 0,240 | 2,434 | 0,022 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut.

- 1) Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,438 dengan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_1 diterima.
- 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,508 dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_2 diterima.
- 3) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,434 dengan nilai sig. sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Bumdes Puspa Harum Sejahtera memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat prinsip yang berlaku lama, diterima secara luas, dan dipatuhi yang mengatur perilaku karyawan dan penyelesaian masalah organisasi. Budaya yang menjunjung tinggi standar etika yang tinggi akan memberikan pengaruh

yang besar dan menguntungkan terhadap perilaku karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik (Kuswati, 2020; A.Adam, et al., 2020; Tianingrum, 2022; Permadi et al., 2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan di Bumdes Puspa Harum Sejahtera dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Jika demikian, maka hipotesis kedua H₂ dapat diterima. Disiplin kerja sangat penting dalam setiap struktur bisnis karena memastikan karyawan akan mengikuti instruksi dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Seseorang menunjukkan disiplin kerja ketika tindakannya menunjukkan kesesuaian, loyalitas, ketertiban, dan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan masyarakat luas. Karyawan yang sangat disiplin dalam pekerjaannya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Sesuai dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Perkasa, et al., 2023; Juliati, 2021; Tentama as al., 2020).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pekerja di Bumdes Puspa Harum Sejahtera lebih produktif ketika mereka bahagia dengan pekerjaan mereka, menurut temuan penelitian tersebut. Jika demikian, kita dapat mengadopsi hipotesis kedua (H₃). Salah satu komponen terpenting dalam melakukan pekerjaan terbaik adalah merasa bahagia dengan pekerjaan seseorang. Jelas, pekerja akan berusaha keras untuk mencapai potensi penuh mereka jika mereka menyukai apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah. Perasaan, baik positif maupun negatif, yang dialami pekerja sebagai konsekuensi dari interaksi mereka dengan lingkungan kerja mereka membentuk apa yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Ketika pekerja bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka, yang ditunjukkan dalam kualitas dan kuantitas output yang lebih tinggi. Sesuai dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja (Rinny et al., 2020; Riyanto et al., 2021; Pusparai et al., 2021).

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera Di Desa Tegal Harum Denpasar. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi pada Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka kinerja karyawan menurun. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera Di Desa Tegal Harum

Denpasar. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja pada Kantor BUMDES Puspa Harum Sejahtera, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka kinerja karyawan menurun. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bumdes Puspa Harum Sejahtera Denpasar. Hal ini berarti semakin baik Kepuasan Kerja pada BUMDES Puspa Harum Sejahtera Di Desa Tegal Harum Denpasar, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin buruk kepuasan kerja maka kinerja karyawan menurun

Limitasi

Penelitian ini masih bisa dikembangkan lagi dengan merubah variabel dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu saja akan memberikan hasil berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian tersebut di ubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The mediation effect of organizational commitment in the relation of organization culture and employee performance. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 260-264). Atlantis Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia teori konsep dan indikator*. Zanafa Publish.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Elianti. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. *151-156.*
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Hasmah, Arifin, A., & Sari, I. P. (2019). Pengaruh disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*.
- Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34-39.



- Kuswati, Y. (2020). The influence of organizational culture on employee performance. **Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3*(1), 296-302.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan Sebelas)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Muafi, & Azim, M. (2019). The effect of servant leadership, organizational culture in employee performance mediated by job satisfaction (Study case of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*, 1(2), 143-162.
- Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). The influence of reward and punishment on employee performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 33-44.
- Novarini, N. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, servant leadership dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ubud. *EMAS*, 5(10), 74-85.
- Novarini, N. N. A., & Pradnyana, T. G. Y. (2022). Peningkatan efektivitas dan efisiensi SDM di Perusahaan Daerah Air Minum Panca Mahottama Klungkung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bestari*, 1(1), 1-6.
- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The influence of the physical work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. **KnE Social Sciences*, 286-295.*
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157-165.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). The effect of work environment and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an

- intervening variable at the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202-219.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. **Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3*(1), 105-114.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam, A. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine & Public Health*, 23.
- Riani, A. L. (2019). *Budaya organisasi*. Graha Ilmu.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance. *Journal of Business and Management*, 21(1), 16-26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi Ketiga). Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior*.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and affective commitment in roof tile industry. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1), 16-26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan kelima). PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Tentama, F., Dewi, L., & Meilani, E. R. (2020). The role of work discipline and autonomy on employee performance: A case of private university in Indonesia. *International Journal of Scientific and Technological Research*, 9(1), 4152-4157.
- Tianingrum, A. S. (2022). The effect of leadership and organizational culture on employee performance. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158-166.



- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 197-208.