

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRISNA OLEH-OLEH BALI

Reihan Octavito Bedy^{1*} | Gde Bayu Surya Parwita² | Made Ika Prastyadewi³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespodensi: reihanoctavito@gmail.com

Abstract: Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang diukur secara periodik, yang diperoleh dengan memanfaatkan berbagai sumber daya dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Pencapaian kinerja maksimal menjadi faktor krusial karena memastikan penyelesaian tugas secara optimal oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Krisna Oleh-Oleh Bali. Metode sensus diterapkan dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 300 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, demikian pula motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, sementara budaya organisasi juga berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian merekomendasikan perlunya pengembangan program peningkatan kompetensi, sistem motivasi yang efektif, dan penguatan nilai-nilai organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dikatakan sebagai faktor penting suatu perusahaan mencapai kesuksesan (Afandi, 2020:98). Karyawan sebagai motor penggerak operasional perusahaan diharapkan mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan membuat perusahaan mampu memaksimalkan semua potensi yang dimiliki dan nantinya akan membuat perusahaan mencapai tujuan yang ditentukan. Pandita, dkk (2021) berpendapat sdm sebagai faktor utama untuk memperoleh kelebihan berkompetensi karena sdm memberikan warna yang berbeda dalam suatu organisasi dengan segala keunikan yang dimiliki yang tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain meskipun menggunakan teknologi dan sistem yang sama. Mengingat pentingnya sdm bagi suatu perusahaan maka diperlukan manajemen yang baik dalam mengelola sdm yang dimiliki.

Tujuan manajemen SDM adalah agar karyawan yang dimiliki mampu mencapai kinerja yang berkualitas (Hasibuan 2019). Kinerja ialah semua output yang dihasilkan pada kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan semua fasilitas yang diberikan perusahaan yang pastinya setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah sebuah

harapan manajemen. Kinerja memegang peranan penting terutama dalam kondisi persaingan saat ini karena jika kinerja karyawan kurang maksimal dipastikan perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam kondisi pasar saat ini. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dan akan menyebabkan perubahan besar pada perusahaan jika tidak dapat dimaksimalkan dan nantinya akan berdampak pada keuntungan yang diperoleh perusahaan itu sendiri (Mangkunegara, 2019). Perusahaan perlu melakukan monitoring atas kinerja karyawan yang dimiliki sehingga jika terjadi kesalahan dapat dilakukan perbaikan secepatnya.

Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dikatakan sebagai hasil perbandingan antara ekspektasi karyawan dengan apa yang diterimanya setelah melakukan semua tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Jika hasil yang diterima atau dialami selama bekerja lebih dari ekspektasinya maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya jika hasilnya lebih rendah maka tidak akan terjadi kepuasan. Kepuasan kerja menimbulkan hasil penyelesaian tugas lebih maksimal sebab adanya perasaan bahwa perusahaan memperhatikannya dalam bekerja dan adanya rasa sedang dalam diri karyawan karena semua harapannya mampu dipenuhi dengan baik. Ini berarti dengan kepuasan yang tinggi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebab itu manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kepuasan dengan baik yang dilihat dari berbagai aspek yang membentuknya. Heimerl *et al.* (2020) kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja, yang artinya ketika perusahaan menginginkan kinerja yang maksimal maka hal itu dapat dilakukan dengan memaksimalkan kepuasan pekerja yang dimiliki. Begitu pula yang ditemukan Egenius *et al.* (2020) dimana kepuasan mampu memberikan perubahan kinerja ke arah lebih baik.

Selanjutnya kinerja juga disebabkan oleh disiplin kerja. Disiplin diungkapkan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan ketentuan kerja yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin kerja mampu membentuk pola perilaku karyawan dengan positif dan akan membuat proses kerja lebih teratur sehingga hasilnya akan menjadi lebih baik. Disiplin juga membuat karyawan mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif seperti contohnya waktu kerja dapat digunakan dengan baik karena adanya kedisiplinan sehingga waktu kerja tidak terbuang begitu saja yang nantinya akan membuat hasil kerja akan menjadi lebih baik. Disiplin kerja perlu diperhatikan dengan baik karena akan menjadi kebiasaan dalam suatu perusahaan. Observasi Iptian *et al* (2020) menunjukkan disiplin kerja yang baik membuat adanya peningkatan kinerja. Jika perusahaan mampu membuat disiplin kerja mengalami perbaikan maka dipastikan kinerja organisasi semakin hari semakin meningkat. Sunarto & Maulana (2021) juga menemukan hal yang sama dimana dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya kinerja juga disebabkan budaya organisasi. Budaya organisasi dikatakan sebagai serangkaian norma dan kebiasaan yang dianut dan terbiasa diterapkan dalam organisasi yang akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai operasional yang efisien dan teratur dengan berbagai kelebihannya sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Winarsih & Hidayat (2022) menyebutkan budaya organisasi berdampak baik pada kinerja. Dengan budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai kinerja yang optimal. Noviana & Manafe (2019) juga menyatakan hal yang sama dimana perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dipastikan mempunyai kinerja yang baik karena adanya kebiasaan-kebiasaan positif yang membangun perusahaan tersebut.

Krisna Oleh-oleh Bali merupakan toko oleh-oleh terbesar di Bali yang sering dengan perkembangannya telah mempunyai 7 cabang, salah satunya Krisna Oleh-oleh Bali cabang Nusa Indah yang berada di jalan Nusa Indah No77, Sumerta, kecamatan Denpasar Timur ini terjadi beberapa masalah yang berpengaruh terhadap kinerja. Permasalahan yang terjadi didalam Krisna Oleh-oleh Bali cabang Nusa Indah ini, yaitu didalam kepuasan kerja, disiplin dan juga budaya organisasi yang masih menjadi permasalahan didalam kinerja karyawan tersebut.

Temuan awal menunjukkan terdapat fenomena terkait dengan kepuasan kerja yang terjadi di dalam perusahaan. Seharusnya pegawai yang melakukan pekerjaan secara optimal diberikan fasilitas dan tunjangan, seperti tidak ada fasilitas hiburan yang memiliki fungsi membantu karyawan merasa nyaman dan bahagia ditempat kerja. Pekerjaan yang dikerjakan serta karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil observasi juga mengungkapkan fenomena terkait dengan disiplin kerja yang terjadi pada Krisna Oleh-oleh Bali, masih banyak enggan untuk mengikuti aturan atasan seperti tidak mengumpulkan alat komunikasi disaat jam kerja sedang berlangsung, yang berdampak pada hilangnya fokus karyawan disaat jam kerja sedang berlangsung karena masih adanya karyawan yang memainkan alat komunikasi tersebut disaat jam kerja didalam perusahaan.

Terdapat juga fenomena dan kekurangan yang terjadi di dalam perusahaan berkaitan mengenai budaya organisasi. Ada beberapa karyawan yang masih belum paham dan mengerti mengenai visi dan misi yang berdampak terhadap sulitnya tenaga kerja untuk memahami dengan jelas apa tujuan dari pekerjaannya didalam perusahaan. Terdapat fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan. Penjualan masih belum tercapainya target penjualan Krisna Oleh-oleh Bali cabang Nusa Indah, hal tersebut membuktikan kinerja karyawan Krisna oleh-oleh Bali masih kurang dalam peningkatan target penjualan yang diharapkan Perusahaan.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Menurut Suwarmadani (2019), teori penetapan tujuan adalah bahwa perilaku manusia disebabkan oleh niat dan tujuan. Tujuan dalam studi penetapan tujuan menunjukkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu untuk suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih banyak pekerjaan, lebih banyak fokus, dan lebih banyak pengetahuan akan dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang lebih sulit. Kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen organisasi adalah tiga variabel terikat dan independen dalam penelitian ini. Teori penetapan tujuan menggambarkan bagaimana karyawan berusaha memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, termasuk dengan mengoptimalkan kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Tujuan manajemen sdm adalah agar karyawan yang dimiliki mampu mencapai kinerja yang berkualitas (Hasibuan 2019). Kinerja ialah semua output yang dihasilkan pada kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan semua fasilitas yang diberikan perusahaan yang pastinya setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah sebuah harapan manajemen. Kinerja memegang peranan penting terutama dalam kondisi persaingan saat ini karena jika kinerja karyawan kurang maksimal dipastikan perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam kondisi pasar saat ini. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dan akan menyebabkan perubahan besar pada perusahaan jika tidak dapat dimaksimalkan dan nantinya akan berdampak pada keuntungan yang diperoleh perusahaan itu sendiri (Mangkunegara, 2019). Perusahaan perlu melakukan monitoring atas kinerja karyawan yang dimiliki sehingga jika terjadi kesalahan dapat dilakukan perbaikan secepatnya.

Kepuasan Kerja

Manullang (2021:104) mengungkapkan kepuasan kerja dikatakan sebagai hasil perbandingan antara ekspektasi karyawan dengan apa yang diterimanya setelah melakukan semua tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Jika hasil yang diterima atau dialami selama bekerja lebih dari ekspektasinya maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya jika hasilnya lebih rendah maka tidak akan terjadi kepuasan. Kepuasan kerja menimbulkan hasil penyelesaian tugas lebih maksimal sebab adanya perasaan bahwa perusahaan memperhatikannya dalam bekerja dan adanya rasa sedang dalam diri karyawan karena semua harapannya mampu dipenuhi dengan baik. Ini berarti dengan kepuasan yang tinggi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebab itu manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kepuasan dengan baik yang dilihat dari berbagai aspek yang membentuknya.

Disiplin Kerja

Wursanto (2019:108) berpendapat disiplin diungkapkan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan ketentuan kerja yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin kerja mampu membentuk pola perilaku karyawan dengan positif dan akan membuat proses kerja lebih teratur sehingga hasilnya akan menjadi lebih baik. Disiplin juga membuat karyawan mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif seperti contohnya waktu kerja dapat digunakan dengan baik karena adanya kedisiplinan sehingga waktu kerja tidak terbuang begitu saja yang nantinya akan membuat hasil kerja akan menjadi lebih baik. Disiplin kerja perlu diperhatikan dengan baik karena akan menjadi kebiasaan dalam suatu perusahaan. Observasi Iptian *et al* (2020) menunjukkan disiplin kerja yang baik membuat adanya peningkatan kinerja. Jika perusahaan mampu membuat disiplin kerja mengalami perbaikan maka dipastikan kinerja organisasi semakin hari semakin meningkat. Sunarto & Maulana (2021) juga menemukan hal yang sama dimana dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dikatakan sebagai serangkaian norma dan kebiasaan yang dianut dan terbiasa diterapkan dalam organisasi yang akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai operasional yang efisien dan teratur dengan berbagai kelebihannya sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Dengan budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai kinerja yang optimal. Noviana & Manafe (2019) juga menyatakan hal yang sama Dimana perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dipastikan mempunyai kinerja yang baik karena adanya kebiasaan-kebiasaan positif yang membangun perusahaan tersebut.

Hipotesis Penelitian

Kepuasan kerja dikatakan sebagai hasil perbandingan antara ekspektasi karyawan dengan apa yang diterimanya setelah melakukan semua tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Jika hasil yang diterima atau dialami selama bekerja lebih dari ekspektasinya maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya jika hasilnya lebih rendah maka tidak akan terjadi kepuasan. Kepuasan kerja menimbulkan hasil penyelesaian tugas lebih maksimal sebab adanya perasaan bahwa perusahaan memperlaksanakannya dalam bekerja dan adanya rasa sedang dalam diri karyawan karena semua harapannya mampu dipenuhi dengan baik. Ini berarti dengan kepuasan yang tinggi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebab itu manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kepuasan dengan baik yang dilihat dari berbagai aspek yang membentuknya. Heimerl *et al.* (2020) serta Rasminingsih dan Permadi (2023) kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja, yang artinya ketika perusahaan

menginginkan kinerja yang maksimal maka hal itu dapat dilakukan dengan memaksimalkan kepuasan pekerja yang dimiliki. Begitu pula yang ditemukan Egenius *et al.* (2020) dimana kepuasan mampu memberikan perubahan kinerja ke arah lebih baik.

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin diungkapkan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan ketentuan kerja yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin kerja mampu membentuk pola perilaku karyawan dengan positif dan akan membuat proses kerja lebih teratur sehingga hasilnya akan menjadi lebih baik. Disiplin juga membuat karyawan mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif seperti contohnya waktu kerja dapat digunakan dengan baik karena adanya kedisiplinan sehingga waktu kerja tidak terbuang begitu saja yang nantinya akan membuat hasil kerja akan menjadi lebih baik. Disiplin kerja perlu diperhatikan dengan baik karena akan menjadi kebiasaan dalam suatu perusahaan. Observasi Iptian *et al.* (2020) menunjukkan disiplin kerja yang baik membuat adanya peningkatan kinerja. Jika perusahaan mampu membuat disiplin kerja mengalami perbaikan maka dipastikan kinerja organisasi semakin hari semakin meningkat. Sunarto & Maulana (2021) juga menemukan hal yang sama dimana dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi dikatakan sebagai serangkaian norma dan kebiasaan yang dianut dan terbiasa diterapkan dalam organisasi yang akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai operasional yang efisien dan teratur dengan berbagai kelebihannya sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Winarsih & Hidayat (2022) serta Permadi *et al.* (2023) menyebutkan budaya organisasi berdampak baik pada kinerja. Dengan budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai kinerja yang optimal. Noviana & Manafe (2019) juga menyatakan hal yang sama dimana perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dipastikan mempunyai kinerja yang baik karena adanya kebiasaan-kebiasaan positif yang membangun perusahaan tersebut.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Krisna oleh-oleh bali. Fokus dari observasi ialah aspek kepuasan, disiplin, budaya dan prestasi karyawan. Seluruh karyawan Krisna oleh-oleh bali, yang berjumlah 30 orang, menjadi populasi dalam studi ini. Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh, di mana setiap anggota populasi dianggap

sebagai sampel terdiri dari 30 karyawan Krisna oleh-oleh bali. Kuisioner digunakan untuk mengumpulkan data dan analisa memakai regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
Uji Normalitas

N	30
Test Statistic	0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2024

Diperoleh nilai sign. > 0,05 yang menandakan data terdistribusi dengan normal.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,491	2,037	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,433	2,311	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X ₃)	0,690	1,449	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai tolerance dan nilai VIF yang dipaparkan pada tabel diatas menunjukan tidak ada multikoleniaritas.

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,082	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,450	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₃)	0,478	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Diperoleh nilai signifikan diatas 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan (Y)	(Constant)	-2,839	1,296	-2,191	0,038
	Kepuasan Kerja (X ₁)	0,462	0,134	3,459	0,002
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,533	0,155	3,429	0,002
	Budaya Organisasi (X ₃)	0,614	0,114	5,408	0,000

R Square = 0,883 N = 30	F-hitung = 65,642
----------------------------	-------------------

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,839 + 0,462X_1 + 0,533X_2 + 0,614X_3$$

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dikatakan sebagai hasil perbandingan antara ekspektasi karyawan dengan apa yang diterimanya setelah melakukan semua tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Jika hasil yang diterima atau dialami selama bekerja lebih dari ekspektasinya maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya jika hasilnya lebih rendah maka tidak akan terjadi kepuasan. Kepuasan kerja menimbulkan hasil penyelesaian tugas lebih maksimal sebab adanya perasaan bahwa Perusahaan memperhatikannya dalam bekerja dan adanya rasa sedang dalam diri karyawan karena semua harapannya mampu dipenuhi dengan baik. Ini berarti dengan kepuasan yang tinggi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebab itu manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kepuasan dengan baik yang dilihat dari berbagai aspek yang membentuknya. Heimerl *et al.* (2020) serta Rasminisngsih dan Permadi (2023) kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja, yang artinya ketika perusahaan menginginkan kinerja yang maksimal maka hal itu dapat dilakukan dengan memaksimalkan kepuasan pekerja yang dimiliki. Begitu pula yang ditemukan Egenius *et al.* (2020) dimana kepuasan mampu memberikan perubahan kinerja ke arah lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin diungkapkan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan ketentuan kerja yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin kerja mampu membentuk pola perilaku karyawan dengan positif dan akan membuat proses kerja lebih teratur sehingga hasilnya akan menjadi lebih baik. Disiplin juga membuat karyawan mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif seperti contohnya waktu kerja dapat digunakan dengan baik karena adanya kedisiplinan sehingga waktu kerja tidak terbuang begitu saja yang nantinya akan membuat hasil kerja akan menjadi lebih baik. Disiplin kerja perlu diperhatikan dengan baik karena akan menjadi kebiasaan dalam suatu perusahaan. Observasi Iptian *et al* (2020) menunjukkan disiplin kerja yang baik membuat adanya peningkatan kinerja. Jika perusahaan mampu membuat disiplin kerja mengalami perbaikan maka dipastikan kinerja organisasi semakin hari semakin meningkat. Sunarto & Maulana (2021) juga

menemukan hal yang sama dimana dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya kinerja juga disebabkan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dikatakan sebagai serangkaian norma dan kebiasaan yang dianut dan terbiasa diterapkan dalam organisasi yang akan mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai operasional yang efisien dan teratur dengan berbagai kelebihannya sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Winarsih & Hidayat (2022) serta Permadi *et al.* (2023) menyebutkan budaya organisasi berdampak baik pada kinerja. Dengan budaya yang baik akan membuat perusahaan mempunyai kinerja yang optimal. Noviana & Manafe (2019) juga menyatakan hal yang sama dimana perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dipastikan mempunyai kinerja yang baik karena adanya kebiasaan-kebiasaan positif yang membangun perusahaan tersebut.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan Krisna Oleh-Oleh Bali. Disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan Krisna Oleh-Oleh Bali. Budaya organisasi berdampak baik pada kinerja karyawan Krisna Oleh-Oleh Bali.

Limitasi

Studi ini terkait dengan kendala yang selanjutnya dapat ditingkatkan dan diselesaikan oleh peneliti yang akan datang. Kendala dan rekomendasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini hanya dilakukan di Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Krisna Oleh-Oleh Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiansyah, R. P., & Sugiono, E. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2508–2516.
- Ferdiansyah, A. A., & Hermina, N. (2022). Effect of Work Discipline on Employee Performance Mediated Job Satisfaction at RSIA Melinda. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 86–94.
- Junaidi, S. M., & Shabri, M. (2020). The effect of participative leadership, work discipline, and Training on employee performance and organizational performance: Study At BKPSDM Pidie Jaya. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 3(01), 17–27.

- Khair, H. (2022). The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Discipline in the Electronic Facility & IT Division PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kualanamu. *Jurnal Mantik*, 6(1), 312–320.
- Noviana, E., & Manafe, L. A. (2022). The role of organizational culture to build employee loyalty. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(2), 1722–1733.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pariesti, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Katingan). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 171–180.
- 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.
- Rasminingsih, N. K. N., & Permadi, I. K. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(3), 260-279.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Administrasi*, 9(2), 1103–1119.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318–335.
- Wijaya, N. H. S., Haryokusumo, D., & Akbar, M. D. (2021). Employee involvement, job satisfaction, and in-role performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(1), 1–9.