

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT RADITYA CABANG GATSU BARAT**

Ni Putu Diana Erawati¹, Nengah Landra², Ary Wira Andika³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹niputudianaerawatii@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Raditya Cabang Gatsu Barat. Penelitian ini dilakukan di PT Raditya Cabang Gatsu Barat dengan menggunakan populasi dan sampel seluruh karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat yang berjumlah 47 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is important for the organization or company as well as the employees themselves. Employee performance is the result of a process that refers to and is measured over a certain period of time based on pre-determined provisions. This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT Raditya Gatsu Barat Branch. This research was conducted at PT Raditya Gatsu Barat Branch using a population and a sample of all employees at PT. Raditya West Gatsu Branch, totaling 47 employees. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. Raditya West Gatsu Branch. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Raditya West Gatsu Branch. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Raditya West Gatsu Branch.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu dan faktor eksternal adalah faktor yang dihubungkan dengan lingkungan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui kepuasan, komitmen organisasional dan pengawasan yang dimiliki karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipahami bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Soedjono, 2015). Hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) yang menemukan bahwa budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian Wibowo (2014) justru menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Nawawi (2004), pembagian kebutuhan/motivasi akan berguna dalam pemimpin menggerakkan bawahan. Motivasi dapat memberikan energi untuk dapat menggerakkan potensi yang ada di dalam organisasi. Apabila motivasi kerja dalam suatu organisasi tidak baik maka sudah pasti organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya tidak produktif dan pasti akan terjadi penurunan kinerja. Hasil penelitian Triyanti (2015) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain Handoko (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berdampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:263), Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Penelitian Iskandar dan Sembada, (2012) dan Artadi, (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Aldy (2017) dan Meilidasari (2015) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja adalah ketidakmampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Sebagai perusahaan yang menyediakan plafon dan partisi, PT Raditya Cabang Gatsu Barat selalu dituntut tepat waktu dalam penyaluran barang. Meskipun hasil kerja yang diinginkan selalu sesuai keinginan pelanggan namun masalah yang sering timbul selalu berkaitan dengan waktu dan jumlah pengerjaan yang sering kali melewati target dan belum mencapai target yang telah disepakati dengan pelanggan. Adapun persentase pencapaian target penyaluran barang kredit pada PT Raditya Cabang Gatsu Barat adalah rata-rata sebanyak 79,78 persen per bulan, hal ini berarti PT Raditya Cabang Gatsu Barat belum memenuhi target yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan pada PT Raditya Cabang Gatsu Barat belum maksimal.

Fenomena pada perusahaan yang sering muncul berkaitan dengan budaya organisasi adalah sebanyak 76% dari 15 karyawan yang diwawancarai menyatakan belum mempunyai kesadaran untuk berinovasi dan setiap mengambil resiko untuk bekerja tekun. Hasil wawancara kepada 15 orang responden atau karyawan menyatakan bahwa sebanyak 67,66 % terlihat bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dirasakan belum optimal dibandingkan dengan curahan perhatiannya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan peran dan fungsi motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah bahwa berdasarkan

wawancara yang dilakukan kepada sebanyak 15 orang karyawan menyatakan bahwa sebanyak 88% karyawan merasakan menerima gaji berbeda dan tidak sebanding daripada gaji karyawan baru sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan berkurang.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Raditya Cabang Gatsu Barat”.

Berdasarkan latarbelakang masalah dan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Raditya Cabang Gatsu.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

2) Kinerja Karyawan

Simamora (2014:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan

pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2018:82).

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, norma -norma dan sikap yang dimiliki oleh suatu kelompok secara bersamaan dan meningkat (Denison, 2010). Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2010) budaya organisasi adalah nilai -nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dimiliki, dipercaya secara bersama oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak.

4) Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Menurut Umam (2012:159) pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2013:326).

5) Kepuasan Kerja

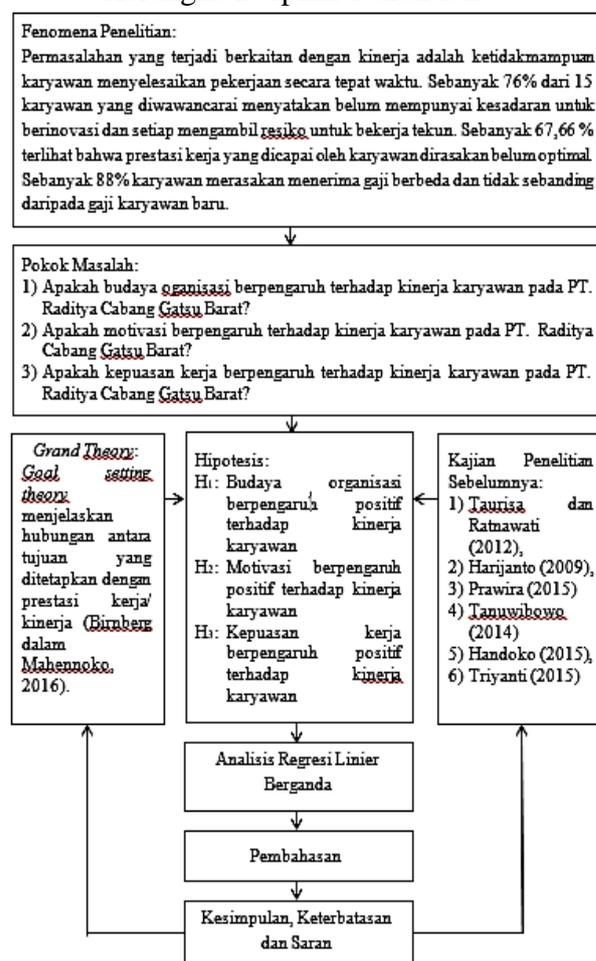
Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi

kerja (Robbins dan Judge, 2010). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya

6) Hipotesis

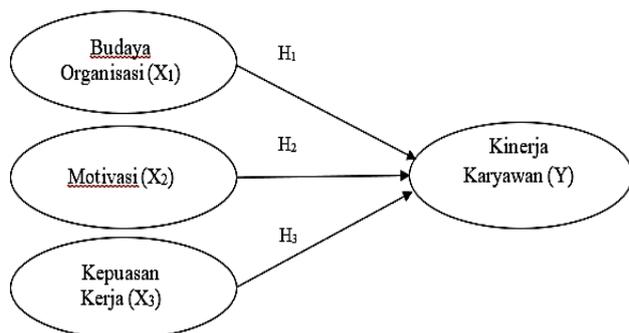
Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Gambar 2
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Raditya Cabang Gatsu Barat yang berlokasi di Jalan Raya Gatsu Barat No 99X. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat yang berjumlah 47 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis menggunakan grafik histogram, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas. Sedangkan hasil *normal probability plot* menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan

kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,921; 0,428 dan 0,411 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala

heteroskedastisitas. Adapun pengujian melalui grafik *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,114	3,616		-1,138	0,262
Budaya Organisasi	0,307	0,108	0,303	2,851	0,007
Motivasi	0,347	0,152	0,248	2,289	0,027
Kepuasan Kerja	0,591	0,146	0,446	4,032	0,000
R					0,784
R Square					0,615
Adjusted R Square					0,588
F Statistic					22,852
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -4,114 + 0,307X_1 + 0,347X_2 + 0,591X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

b₁= 0,307, hal ini berarti apabila budaya organisasi (X₁) meningkat sedangkan motivasi (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b₂ = 0,347, hal ini berarti apabila motivasi (X₂) meningkat sedangkan budaya organisasi (X₁) dan dan kepuasan kerja (X₃) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b₃ = 0,591, hal ini berarti apabila kepuasan kerja (X₃) meningkat sedangkan budaya organisasi (X₁) dan motivasi (X₂) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,784. Besarnya nilai R 0,784 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,588. Dengan demikian pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat adalah sebesar 58,8% sedangkan 41,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,851 dengan signifikan

sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,289 dengan signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.13 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,032 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian**1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat budaya organisasi yang ada, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Budaya yang kuat dapat digunakan sebagai tuntutan yang mengikat setiap karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi akan menciptakan peningkatan produktivitas dan kinerja. Hasil penelitian

ini sesuai dengan penelitian Susetyo (2014) dan Ranting (2015) menemukan bahwa variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Jadi semakin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Triyanti (2015) dan Handoko (2015) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Jadi semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kristianto (2012) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat, berarti semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja akan meningkat.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat, berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat, berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti; lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, stress kerja, beban kerja dan perkembangan karir.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel budaya organisasi maka sebaiknya pimpinan mampu memberikan dan membimbing karyawan agar dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat.
- 2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel motivasi maka sebaiknya pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat.
- 3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kepuasan kerja maka sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dan berprestasi di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Cabang Gatsu Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldy, Renaldy. 2017. Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103-112.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Doctoral dissertation*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Denison, D. R. 2010. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. United State of America.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, A., & Djastuti, I. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Doctoral dissertation*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Kristianto, Dian, dkk. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RSUD Tugurejo Semarang). *Doctoral dissertation*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meilidasari, Andini, R. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Doctoral dissertation*. Program

- Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Hadari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif, Cetakan ke empat*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ranting, Amrullah, R. 2015. Pengaruh Latihan Training Resistense Xander Terhadap Kemampuan Tendangan Sabit Pencak Silat. *Skripsi*. Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan. Bandung: Universitas Padjajaran Bandung.
- Trianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14 (No. 02), hal. 1693 7619.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey.
- Saydam, Gauzali. 2013. *Disiplin Kerja*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2014. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Soedjono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen*, Vol 7 No 1.
- Susetyo, D. R. V. 2014. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah, Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Modal (Survey pada Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah). *Doctoral dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. 2012. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Doctoral dissertation*. Diponegoro University.
- Tika, Moh. Pabundu. 2018. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada