

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SINAR KUTA KABUPATEN BADUNG

Ni Made Ratna Swari Dewi¹, Gde Bayu Surya Parwita², I Dewa Made Arik Permana Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

ratna250516@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan ketrampilan, pengalaman dan keikhlasan serta waktu. Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang dapat diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan tujuan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan penting untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam menentukan keuntungan dan kemajuan suatu usaha. Sebagai poros vital dalam struktur korporasi, SDM memungkinkan entitas untuk berkompetisi secara signifikan dengan perusahaan lain (Jufrizen dan Kandhita, 2021). Keberhasilan atau kegagalan tujuan korporasi ditentukan oleh performa SDM, di mana karyawan memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan institusional. Performa kerja adalah output dari upaya individu atau kolektif dalam organisasi, yang dilaksanakan berdasarkan otoritas dan tanggung jawab, dengan orientasi pada pencapaian objektif organisasi secara sah dan sesuai norma etika (Sutrisno, 2019).

Menurut Bustamam dkk. (2020) kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi dan mampu bertahan dalam persaingan. Kinerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kemajuan tujuan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan penting untuk meningkatkan kinerjanya (Tufti dan Arif, 2020).

Suatu entitas korporasi membutuhkan tenaga kerja yang mampu beroperasi dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang optimal, sehingga terdapat kebutuhan mendesak untuk merekrut individu dengan kapabilitas tinggi serta performa unggul. Akan tetapi, tidak semua tenaga kerja memiliki tingkat kemampuan dan kualitas yang homogen dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, mengingat keberadaan berbagai determinan yang memengaruhi performa mereka. Salah satu determinan utama adalah tingkat kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai respons positif dan penuh apresiasi terhadap pekerjaan, yang muncul dari persepsi bahwa pekerjaan tersebut

memenuhi nilai-nilai esensial yang dianggap signifikan oleh individu tersebut (Febrial dan Herminingsih, 2020).

Penelitian Hartika dkk. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas dan loyal cenderung meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, penelitian Asmini dan Haerani (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, kepuasan kerja tetap penting dalam mengembangkan kinerja, dengan faktor utama berupa kepuasan terhadap kompensasi finansial dan non-finansial, seperti gaji dan promosi yang sesuai di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan Efendi dkk. (2020), disiplin kerja dapat diartikan sebagai manifestasi perilaku individu yang tunduk pada aturan serta kebijakan yang diberlakukan oleh organisasi. Temuan penelitian oleh Arif dkk. (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Choiriyah dkk. (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski demikian, hal tersebut tidak mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Aspek terakhir yang berkontribusi terhadap performa karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dipahami sebagai mekanisme penyelesaian masalah atau solusi yang secara konsisten efektif bagi sebuah kelompok atau institusi tertentu dalam mengatasi tantangan baik eksternal maupun internal, sehingga dapat diwariskan atau diajarkan (Irwan dkk., 2020). Temuan penelitian Widiarni dkk. (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan budaya kerja menuju kondisi yang lebih kondusif akan memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun demikian, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dkk. (2020), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di kabupaten Badung. BPR ini merupakan lembaga keuangan mikro yang memiliki fungsi, tata cara dan aturan kerja sama dengan bank konvensional, yaitu bertanggung jawab dalam menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan dengan bunga yang lebih tinggi kemudian menyalurkannya kepada masyarakat yang membutuhkan dana dalam bentuk kredit. PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung adalah usaha yang bergerak di bidang jasa perbankan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang menawarkan simpanan dalam bentuk deposito, tabungan, dan kredit.

Karyawan PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung diharapkan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan fenomena terkait kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas yang diberikan belum optimal. Hal ini terlihat dari penurunan target dan realisasi pencairan kredit yang belum memenuhi harapan. Data mengenai target dan realisasi pencairan kredit untuk periode terakhir tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Target dan Realisasi Pencairan Kredit PT BPR Sinar Kuta Kabupaten
Badung
Tahun 2023

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	Rp 1.400.000.000	Rp 498.000.000	36%
Februari	Rp 1.400.000.000	Rp 383.000.000	27%
Maret	Rp 1.400.000.000	Rp 2.016.200.000	144%
April	Rp 1.400.000.000	Rp 801.000.000	57%
Mei	Rp 1.400.000.000	Rp 884.800.000	63%
Juni	Rp 1.400.000.000	Rp 1.273.500.000	91%

Juli	Rp 1.400.000.000	Rp 951.125.000	68%
Agustus	Rp 1.400.000.000	Rp 625.500.000	45%
September	Rp 1.400.000.000	Rp 885.500.000	63%
Oktober	Rp 1.400.000.000	Rp 1.982.500.000	142%
November	Rp 1.400.000.000	Rp 965.500.000	69%
Desember	Rp 1.400.000.000	Rp 570.500.000	41%

Sumber : PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1 diketahui penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar Rp 383.000.000,- dengan persentase 27%. Penurunan penerimaan kredit diakibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal dan kurang tepatnya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta karyawan tidak sigap dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sehingga menyebabkan penundaan dan keterlambatan dalam proses pencairan kredit. Ketidakpuasan kerja dapat berkontribusi pada penurunan efektivitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti lakukan fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja yakni karyawan kurang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, dikarenakan upah yang diterima tidak sesuai dengan dedikasi yang ditunjukkan untuk perusahaan seperti dalam hal pada pemberian gaji karyawan yang tidak sesuai dengan masa kerja yang berlaku, gaji yang diberikan untuk karyawan yang sudah lama bekerja tidak jauh berbeda selisih gajinya dengan karyawan yang belum lama bekerja.

Fenomena terkait disiplin kerja di PT BPR Sinar Kuta, Kabupaten Badung, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, menunjukkan masalah utama pada tingkat kehadiran karyawan. Beberapa karyawan kurang mematuhi peraturan, seperti terlambat masuk kerja dan tidak hadir karena berbagai alasan. Berikut adalah data tingkat absensi karyawan PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung selama tahun 2023:

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Absensi/Hari Tidak Hadir (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D)= (BxC)	(E)	(F)=(E:D x100%)
1.	Januari	37	25	925	22	2,38%
2.	Februari	37	24	888	29	3,27%
3.	Maret	37	27	999	27	2,70%
4.	April	37	26	962	25	2,60%
5.	Mei	37	26	962	33	3,43%
6.	Juni	37	26	962	36	3,74%
7.	Juli	37	26	962	38	3,95%
8.	Agustus	37	27	999	21	2,10%
9.	September	37	26	962	23	2,39%
10.	Oktober	37	26	962	29	3,01%
11.	November	37	26	962	34	3,53%
12.	Desember	37	27	999	37	3,70%
Jumlah		444	312	11544	354	36,81%
Rata-rata		37	26	962	29	3,07%

Sumber : PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung

Berdasarkan data pada Tabel 2, tingkat absensi karyawan di PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung menunjukkan fluktuasi setiap bulan dengan rata-rata sebesar 3,07%. Menurut Ardana dkk. (2021), kinerja pegawai dapat diindikatori oleh rata-rata tingkat absensi mereka. Tingkat absensi dalam rentang 2 hingga 3 persen per bulan masih dikategorikan baik, sedangkan tingkat absensi di atas 3 hingga 15 persen per bulan dianggap tinggi dan menjadi indikasi adanya gejala yang kurang

baik dalam lingkungan kerja. Dimana terungkap bahwa jumlah karyawan yang absen pada PT. BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung dengan rata-rata 3,07% pada tahun 2023 dapat dikategorikan tinggi. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 38 absensi karyawan dengan persentase 3,95% sedangkan tingkat ketidakhadiran paling rendah terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 21 absensi karyawan dengan persentase 2,10%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada tingkat absensi.

Selain isu terkait kepuasan kerja dan disiplin kerja, terdapat pula fenomena yang berhubungan dengan budaya organisasi di PT. BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan adanya perilaku karyawan yang mencerminkan kurang optimalnya budaya organisasi. Hal ini terlihat dari minimnya kerja sama antar karyawan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan tidak mematuhi SOP (Standard Operating Procedure) perusahaan, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Seperti yang dijelaskan dalam latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung.”.

LITERATUR Goal-Setting Theory

Goal Setting Theory, yang diperkenalkan oleh Locke pada tahun 1968, adalah bagian dari teori motivasi yang banyak digunakan untuk menganalisis isu-isu dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, teori tersebut digunakan untuk menggambarkan bagaimana perusahaan memberikan arahan bagi karyawan dalam mencapai tujuan korporasi. Pendekatan ini berfokus pada peningkatan kinerja karyawan sebagai tujuan utama. Faktor-faktor kunci seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi memainkan peran signifikan dalam pencapaian target tersebut. Kepuasan kerja karyawan mendorong kontribusi positif mereka terhadap keberhasilan perusahaan, disiplin kerja yang baik mendukung kelancaran dalam pencapaian sasaran, sementara budaya organisasi yang kondusif memastikan proses pencapaian berjalan lebih efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, dalam konteks ini, merujuk pada kondisi afektif individu yang ditandai dengan orientasi positif dan afeksi menyenangkan terhadap tugas yang dijalankan, yang timbul sebagai konsekuensi dari pencapaian konsistensi antara ekspektasi personal terhadap nilai-nilai yang dianggap esensial dalam pekerjaan (Febrial dan Herminingsih, 2020). Sebagaimana diuraikan oleh Susilowati dan Nuswantoro (2019), sejumlah indikator yang mengukur kepuasan kerja mencakup: kepuasan terhadap esensi dan substansi pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap remunerasi yang diterima, kepuasan atas potensi dan peluang untuk promosi jabatan, kepuasan terhadap kontrol manajerial dalam bentuk pengawasan, serta kepuasan yang berasal dari hubungan sosial dan dinamika kerjasama dengan kolega dalam lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja di definisikan sebagai suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan (Dheviests dan Riyanto, 2020). Berdasarkan pandangan Saputri dkk. (2021), sejumlah indikator yang memengaruhi tingkat disiplin kerja mencakup: kedisiplinan dalam mematuhi waktu kedatangan ke tempat kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan hari kerja dan kembali ke rumah, ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan, serta tingkat tanggung jawab yang diemban karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Budaya Organisasi

Menurut Rohmat dkk. (2022), budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam entitas organisasi, yang memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk dan mengarahkan perilaku anggotanya. Sebagaimana dijelaskan oleh Kristianingsih dkk. (2020), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi antara lain: norma-norma yang berlaku, nilai-nilai dominan yang dijunjung tinggi, peraturan yang mengatur interaksi dan prosedur, serta iklim organisasi yang tercipta sebagai hasil dari interaksi sosial di dalam lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Luthfi dkk., 2022). Menurut Hermawati dkk. (2022) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Hipotesis Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Alrawahi dkk. (2020) menerangkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada tingkat dampak positif yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap organisasi, yang tercermin melalui ekspresi afektif yang menggambarkan perasaan puas atau tidak puas terkait dengan pekerjaan yang dijalankan. Ini berkesinambungan dengan riset yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh Hartika dkk. (2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan mempunyai loyalitas tinggi, maka karyawan akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

H1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maryani dkk. (2021) disiplin kerja adalah wujud kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum dan karyawan akan berusaha untuk mengurangi segala pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arif dkk. (2019) mengungkapkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rohmat dkk. (2022) budaya organisasi merupakan suatu sistem kepercayaan dan nilai - nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Widiarni dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi dengan baik dapat mempercepat perkembangan organisasi ke arah positif. Transformasi budaya kerja yang mendukung akan menciptakan lingkungan harmonis dan meningkatkan kinerja karyawan, baik individu maupun tim, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

H3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Raya Tuban No 35 A Kuta, Kabupaten Badung. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini yang dijadikan populasi adalah melibatkan seluruh karyawan PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung yang berjumlah 37 orang. PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung memiliki 37 orang karyawan yang seluruh karyawannya dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Instrumen Penelitian Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
			Koefisien Korelasi	Nilai Cronbach Alpha	
1	Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,653	0,860	Valid dan Reliabel
		X1.2	0,835		Valid dan Reliabel
		X1.3	0,820		Valid dan Reliabel
		X1.4	0,839		Valid dan Reliabel
		X1.5	0,855		Valid dan Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,867	0,860	Valid dan Reliabel
		X2.2	0,903		Valid dan Reliabel
		X2.3	0,771		Valid dan Reliabel
		X2.4	0,816		Valid dan Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,853	0,864	Valid dan Reliabel
		X3.2	0,890		Valid dan Reliabel
		X3.3	0,884		Valid dan Reliabel
		X3.4	0,742		Valid dan Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,747	0,792	Valid dan Reliabel
		Y1.2	0,787		Valid dan Reliabel
		Y1.3	0,772		Valid dan Reliabel
		Y1.4	0,842		Valid dan Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Rekapitulasi hasil uji validitas, yang disajikan pada Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh indikator yang terkandung dalam variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Sedangkan rekapitulasi hasil uji reliabilitas, yang disajikan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	37
Test Statistic	0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan pengamatan pada Tabel 4 yang terpapar di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang tercatat sebesar 0,200, yang mana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Secara implisit, hasil ini menggambarkan bahwa model regresi yang digunakan telah sepenuhnya memenuhi kriteria asumsi normalitas, yang pada gilirannya menunjukkan bahwa distribusi data yang dianalisis cenderung mengikuti pola normal, bebas dari penyimpangan signifikan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

CollinearityStatistic					
Variabel Terikat	Variabel	Koefisie	Standa	t-	Signifikan
	Tolerance	VIF			
Kepuasan Kerja	0,635	1,575	Bebas		Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,663	1,508	Bebas		Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,691	1,447	Bebas		Multikolinearitas

Variabel

Keterangan

Sumber : Lampiran 6

Dalam analisis regresi yang dilakukan, dapat diamati bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10, serta nilai koefisien Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi ambang batas 10. Dengan kata lain, fenomena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini dapat disingkirkan, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat saling keterkaitan yang terlalu tinggi antar variabel yang dapat mempengaruhi keandalan estimasi koefisien regresi.

Uji Heteroskedastisitas Tabel 6**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,427	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,508	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,088	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 6 yang tertera di atas, dapat diamati bahwa variabel kepuasan kerja tercatat dengan nilai signifikansi sebesar 0,427, diikuti oleh variabel disiplin kerja yang memperoleh nilai signifikansi 0,508, serta variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi 0,088. Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yang dengan demikian mengimplikasikan bahwa tidak terdeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 7 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Bebas	n	r Error	hitun	si
		Regresi		g	
Kinerja Karyawan (Y)	(Constant)	4,346	1,567	2,773	0,009
	Kepuasan Kerja	0,221	0,085	2,600	0,014
	Disiplin Kerja	0,223	0,105	2,125	0,041
	Budaya Organisasi	0,243	0,095	2,556	0,015
Adjusted Square	R= =0,584	F-hitung	=17,857		

N	=37	Prob	=0,000		
---	-----	------	--------	--	--

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan nilai-nilai yang terpapar di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,346 + 0,221X_1 + 0,223X_2 + 0,243X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Melalui nilai $\beta_1 = 0,221$, dapat dipahami bahwa peningkatan pada variabel kepuasan kerja (X_1) berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan nilai $\beta_2 = 0,223$, hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
3. Dengan merujuk pada nilai $\beta_3 = 0,243$, hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam budaya organisasi (X_3) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y).

Analisis Determinasi

Analisis determinasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh simultan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sinar Kuta, Kabupaten Badung. Berdasarkan Tabel 7 di atas, nilai Adjusted R-Square yang diperoleh adalah sebesar 0,584. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%, sementara sisanya, yaitu 41,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung pada Tabel 7 menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan perhitungan nilai thitung yang tercatat sebesar 2,600 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,014, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta, Kabupaten Badung, yang dengan demikian mengonfirmasi penerimaan hipotesis pertama (H_1).
2. Menimbang nilai thitung sebesar 2,125 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,041, yang juga berada di bawah α (taraf nyata) = 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta, Kabupaten Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Berdasarkan nilai thitung sebesar 2,556 dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,015, yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta, Kabupaten Badung, yang berarti hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung yaitu ditemukan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yakni karyawan kurang merasa puas dengan upah yang diterima, dikarenakan upah yang didapatkan tidak sesuai dengan hasil kerja yang karyawan berikan untuk perusahaan seperti dalam hal pada pemberian gaji karyawan yang tidak sesuai dengan masa kerja yang berlaku, gaji yang diberikan untuk karyawan yang sudah lama bekerja tidak jauh berbeda selisih gajinya dengan karyawan yang belum lama bekerja.

Menurut Alrawahi dkk. (2020) kepuasan kerja adalah tingkat pengaruh positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari ekspresi perasaan menyenangkan atau mengecewakan atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas – tugas yang

diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartika dkk. (2022), (Keramas dan Mendra, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kondisi disiplin kerja pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung yaitu ditemukan masih ada beberapa karyawan yang melanggar disiplin waktu seperti masih ada beberapa karyawan yang sering ijin tidak bekerja dan datang terlambat. Banyaknya absensi dan keterlambatan karyawan bisa menjadi hal yang berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan. Dimana untuk beberapa kasus, perusahaan bisa membuat kebijakan pemotongan gaji sekian persen dan pemotongan cuti tahunan dengan setiap sanksi yang berlaku adalah berdasarkan kebijakan yang telah disepakati bersama.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Dengan disiplin kerja, perusahaan dapat membuat peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan agar tidak mengganggu produktivitas kinerja karyawan. Misalnya seperti jam masuk kantor, minimal ijin tidak bekerja, aturan komunikasi, dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif dkk. (2019), Esthi dan Savhira (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kondisi budaya organisasi pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung juga ditemukan masalah yang dimana hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan seperti hal kurangnya kerja sama antar karyawan dalam kegiatan perusahaan. Karyawan juga tidak mengikuti SOP (Standard Operating Procedure) perusahaan seperti masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Jika budaya organisasi baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mampu memberikan kontribusi keberhasilan bagi perusahaan (Ratnasari, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarni dkk. (2019), (Dewi dan Wibowo, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI Simpulan

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Sinar Kuta Kabupaten Badung.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: pada saat melakukan penelitian karena membutuhkan waktu yang lama pada proses permintaan data perusahaan sehingga waktu dalam penelitian menjadi tidak efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, S., Sellgren, S.F., Altouby, S., Alwahaibi, N. dan Brommels, M. 2020. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), hal.e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W. dan Utama, I.W.M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif, M., Syaifani, P.E., Siswadi, Y. dan Jufrizen. 2019. Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business&Economics*. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.70>.
- Asmini dan Haerani, S. 2022. The Effect of Job Stress, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Point of View Research Management*, [daring] 3(3), hal.2022. Tersedia pada: <<https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>>.
- Bustamam, N.M., Che Choh, N.F., Shaari, J. dan Muda, R. 2020. Factors Affecting the Performance of Employee in Workplace. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(11), hal.69–79. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.311005>.
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D.U. dan Ulfa, F.A. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), hal.1–16. <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>.
- Dewi, N.N. dan Wibowo, R. 2020. The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10(9), hal.2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>.
- Efendi, R., Rifa'i, M.N., Bahrul Khairul, Milla, H. dan Suharmi, S. 2020. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, [daring] 7(1), hal.689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>.
- Esthi, R.B. dan Savhira, I. 2019. The Influence of Work Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance. *CESJ: Center Of Economic Students...*, 4(2), hal.142–149.
- Febrial, E. dan Herminingsih, A. 2020. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . ABYOR INTERNATIONAL. 1(4), hal.479–489. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>.
- Hartika, A., Fitridiani, M. dan Asbari, M. 2022. The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), hal.301–310. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.50>.
- Hermawati, R., Hastuti, T. dan Lysander, M.A.S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), hal.43. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17621>.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S. dan Mangkona, S. 2020. The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), hal.642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>.

- Jufrizen, J. dan Kandhita, E.S. 2021. The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), hal.1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>.
- Keramas, I.N. dan Mendra, I.W. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. *Juima*, 9(2), hal.60–68.
- Kristianingsih, B., Surnaryo, H. dan Khalikussabir. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen*, hal.82–94.
- Locke, E. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*.
- Luthfi, A., Norawati, S., Zulher, Z. dan Basem, Z. 2022. The effect of supervision, work motivation, and interpersonal communication on employee performance and organizational commitment as variables intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), hal.92–104.
- Maryani, Y., Entang, M. dan Tukiran, M. 2021. The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, [daring] 2(2), hal.1–16. Tersedia pada: <<https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14>>.
- Ratnasari, S. 2019. Employee Performance: Organizational Culture, Organizational Commitment, And Job Satisfaction. *377(Icaess)*, hal.287–293. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.54>.
- Rohmat, A., Satriawan, B., Indrayani, I. dan Khaddafi, M. 2022. the Effect of Leadership, Organizational Culture and Competency on Employee Performance With Working Disciplines As Intervening Variables in the Ksop Office for Special Batam. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(5), hal.239–246. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i5.26>.
- Saputri, A.D., Handayani, S. dan DP, M.K. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), hal.25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i1.211>.
- Susilowati, T. dan Nuswantoro, M.A. 2019. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Solusi*, 17(4), hal.123–134. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1776>.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tupti, Z. dan Arif, M. 2020. The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), hal.61–69. <https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.136>.
- Widiarni, N.K.L. sari, Martini, L. kadek budi dan Verawati, Y. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. *JUIMA :Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), hal.69–74.