

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tarjo

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Setih Setio Muara Bungo, Indonesia

tarijuly4@gmail.com

Abstrak: Penelitian dilakukan bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian dengan pendekatan survei, populasi dan sampel karyawan jumlah sampel sebanyak 83 responden dengan tehnik pengambilan sampel simpel random sampling dengan rumus slovin. Analisis data regresi liner berganda dengan software SPSS versi. 20. Hasil penelitian H1: diterima pengaruh budaya organisai sig. $0.022 < 0.05$ dan thitung $> t$ tabel ($2.342 > 1.990$). H2: diterima pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sig. $0.000 < 0.05$ dan thitung $> t$ tabel ($3.792 > 1.990$). H3: ditolak pengaruh kepuasan Kerja terhadap kineja karyawan sig. $0.278 > 0.05$ dan thitung $< t$ tabel ($1.093 < 1.990$). H4: diterima pengaruh komitmen organisasi terhadap kineja karyawan sig. $0.045 < 0.05$ dan thitung $> t$ tabel ($2.093 > 1.990$). H5: diterima secara simultan pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap kinerja karyawan sig. $0.000 < 0.05$ dan fhitung $> f$ tabel ($40.154 > 2.49$).

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

Abstract: The study was conducted aimed at analyzing the influence of organizational culture on work motivation, job satisfaction and organizational commitment on employee performance. The research method is by survey approach, population and sample number of sample employees are 83 respondents with simple random sampling sampling method with slovin formula. Analysis of multiple linear regression data with SPSS software version. 20. H1 research results: accepted influence of organizational culture sig. $0.022 < 0.05$ and tcount $> t$ table ($2,342 > 1,990$). H2: accepted the influence of work motivation on employee performance sig. $0,000 < 0.05$ and tcount $> t$ table ($3,792 > 1,990$). H3: rejected the effect of Job satisfaction on employee performance sig. $0.278 > 0.05$ and $t < t$ table ($1.093 < 1.990$). H4: the effect of organizational commitment is accepted on employee performance sig. $0.045 < 0.05$ and tcount $> t$ table ($2.093 > 1.990$). H5: Simultaneously accepted the influence of X1, X2, X3 and X4 on employee performance sig. $0,000 < 0.05$ and fcount $> f$ tabel ($40154 > 2.49$).

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitmen Employee performance.



Article History:

Received: 19-06-2020

Revised : 09-07-2020

Accepted: 09-07-2020

Online : 10-07-2020

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Support by:  Crossref

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi perusahaan, keberadaan sumber daya manusia atau karyawan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan itu sendiri. Budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang diciptakan dipahami serta dijalankan secara konsisten, budaya organisasi setiap perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya sehingga menjadi ciri khas suatu perusahaan dan menjadi pembeda organisasi satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia paling bernilai, dan ilmu perilaku, banyak teknik dan program yang dapat menunjang pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif (Pertwi & Oka Suryadinata Gorda, 2019) (Febriantina et al., 2018) (Fauzan & Sumiyati, 2015).

Budaya organisasi menjadikan perusahaan memiliki keunggulan bersaing. Budaya perusahaan menjadi ciri pembeda dengan organisasi lainnya, oleh sebab itu perusahaan hendaknya dapat dengan sungguh-sungguh untuk menerapkan budaya yang dimiliki dalam mewujudkan kinerja karyawan (Febriantina et al., 2018). Budaya organisasi menjadi penentu paling besar pada peningkatan kinerja (Meutia, 2019). Namun budaya organisasi hendaknya didukung oleh motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi masih kecil kontribusinya bagi perusahaan yaitu sebesar 23.9% oleh karena itu membutuhkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor penentunya (Nelfianti et al., 2018) (Indayati et al., 2012).

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi menggambarkan suatu keadaan dimana karyawan dapat bekerja dengan aturan-aturan yang mengikat yang dinamakan sebagai budaya perusahaan, sehingga dengan budaya organisasi menjadikan nilai dan prinsip dalam menjalankan organisasi (Sugiyarti, 2012).

Motivasi kerja mutlak harus ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan dan menggerakkan seseorang dalam bekerja di sebuah lembaga atau organisasi dalam mencapai kinerja yang maksimal Hasibuan dalam (Simanjuntak, 2020) selanjutnya Robbins menyatakan motivasi yang terdapat pada diri setiap orang sebagai pendorong dalam mewujudkan perilaku untuk mencapai apa yang diharapkan. Sebab motivasi merupakan kondisi dimana orang mau berupaya sekuat tenaga untuk organisasi dan kepentingan individu itu sendiri (Simanjuntak, 2020).

Jika motivasi karyawan tinggi maka akan menyebabkan kinerjanya juga maksimal, tapi jika sebaliknya maka kinerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan itu sendiri. Tanpa motivasi kerja perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan secara maksimum, motivasi menyebabkan setiap orang untuk bekerja dengan giat dan tekun. Motivasi seseorang dapat berasal dari dalam maupun luar. Motivasi kerja timbul karena ada kebutuhan, karena uang, penghargaan yang dikenal dengan faktor ekstrinsik dan intrinsik (Budi, et al., 2019).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang sebagai respon atas lingkungan yang ada sehingga mendorong seseorang dan menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Pertwi & Oka Suryadinata Gorda, 2019). Kepuasan kerja menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu yang berkaitan dengan pribadi, orang tidak akan sama dalam hal kepuasan kerjanya. Kepuasan merupakan gambaran keadaan seseorang atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidaknya dalam bekerja, karyawan yang puas akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati serta sungguh-sungguh namun jika karyawan tidak puas maka akan melakukan pekerjaan apa adanya tanpa berupaya untuk melakukan hal yang baik dan banyak kesalahan yang akan terjadi (Tanjung, 2020).

Agar kepuasan kerja karyawan dapat terwujud maka perlu mempertimbangkan variabel yang menentukan antara lain motivasi kerja budaya organisasi, jika perusahaan dapat mengkamodir dan karyawan dapat menerima dengan baik maka dapat menciptakan kepuasan

kerja, karena kepuasan kerja sangat sulit untuk dicapai, kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan oleh semua karyawan tergantung pada lingkungan sekitar (Rismayadi & Maemunah, 2016).

Komitmen organisasi dari karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi berarti karyawan memiliki tekad yang kuat dan terlibat langsung untuk memajukan perusahaan dan ingin selalu menetap di perusahaan karena memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap tujuan organisasi Gibson dan Mathis dalam (Sudirjo & Pawiyatan, 2006). Orang yang tidak memiliki komitmen akan terlihat dari sikapnya bahwa mereka merasa bukan bagian dari organisasi, menganggap diri sebagai orang luar sehingga mereka tidak mau melibatkan dirinya secara total pada organisasi.

Ganesan dan Weitz (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi akan terlihat ciri-cirinya sebagai berikut: 1. Perasaan memiliki organisasi 2. Memiliki rasa bangga pada organisasi 3. Memiliki kepedulian terhadap organisasi 4. Memiliki keinginan kuat bekerja dalam organisasi 5. Memiliki keyakinan yang kuat pada nilai-nilai organisasi dan 6. Memiliki tekad yang kuat dan berbuat untuk kepentingan organisasi (Indayati et al., 2012)

Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) suatu sikap loyal karyawan pada perusahaan tempat bekerja rasa peduli yang tinggi dan keinginan menyuksekkan serta memajukan organisasi bukan hanya untuk sekarang tetapi juga untuk masa yang akan datang. Selanjutnya indikator komitmen organisasi terdiri komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Hafid, 2019), (Hakim & Hadipapo, 2015) (Nurraeda, Sruati, 2020)

Sedarmayanti (2009) menyatakan kinerja merupakan pencapaian individu atau kelompok yang didasarkan pada tugas dan wewenang yang telah diberikan oleh organisasi, dilakukan dengan mematuhi segala aturan yang berlaku, artinya untuk menghasilkan kinerja harus dilakukan dengan cara-cara yang baik serta tidak terjadi pelanggaran (Nelfianti et al., 2018)

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan salah satunya menjalankan budaya organisasi secara konsisten namun karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja (Sugiyarti, 2012). Lebih lanjut kinerja selain dipengaruhi oleh budaya namun juga ada faktor lain seperti gaji, gaji menjadi motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, oleh karena itu harus tercipta motivasi dalam diri karyawan serta kepuasan kerjanya

Terdapat gap penelitian sebelumnya yang meneliti tentang budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti (Sriekaningsih, 2017), (Haryanti Shinta, 2015), (Megantara et al ., 2019). Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Budi et al ., 2019) (Dewi Shanty, 2017), (Hasmalawati, 2018) dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tarjo, 2019b). Sementara komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi Shanty, 2017), (Murty & Hudiwinarsih, 2012) (Dewi, 2019).

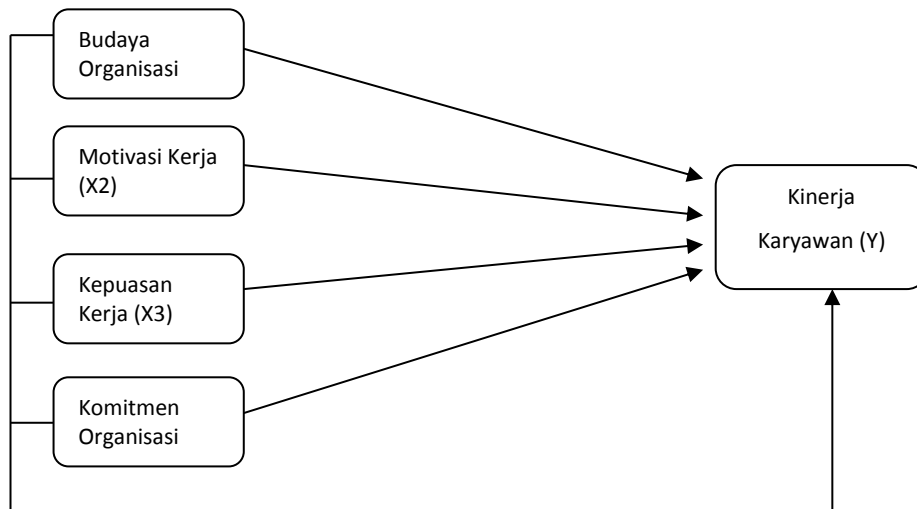
Hasil penelitian terdahulu telah banyak membahas tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, namun masih ditemukan perbedaan antara peneliti yang satu dengan yang lainnya yang telah disebutkan di atas, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi gap hasil penelitian sebelumnya.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah metode survei, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dipersiapkan sebelumnya dan didistribusikan kepada responden. Sumber data terdiri data primer dan data sekunder, data primer penelitian berupa kuesioner dan data sekunder dari buku dan jurnal ilmiah. Populasi penelitian ini seluruh karyawan dan sampel

penelitian berjumlah 83 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin serta tehnik pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Analisis data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan *software* IBM Statistik SPSS versi. 20 (Tarjo, 2019a).

Berdasarkan gap penelitian yang dikemukakan diatas dan kajian literatur, maka kerangka konsep penelitian ini seperti pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep penelitian pada gambar. 1 diatas, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1: Apakah Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H2: Apakah Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan
- H3: Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4: Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H5: Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi motivasi kerja kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

C. Temuan dan Pembahasan

Hasil temuan penelitian disajikan dalam Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3 di bawah ini:

**Tabel. 1 Hasil uji statistik T (hasil Uji Parsial)
 Coefficients^a**

Variabel	T	Sig
1 Budaya Organisasi	2.342	.022
2 Motivasi Kerja	3.792	.000
3 Kepuasan Kerja	1.093	.278
4 Komitmen Organisasi	2.039	.045

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, nilai koefisiennya sebesar 0.173, dengan signifikan sebesar $0.022 < 0.05$. Hasil uji ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien 0.661 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefien 0.212 dan signifikan $0.045 < 0.05$ yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil uji statistik F (secara simultan) terlihat seperti pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel. 2 Hasil uji statistik F (hasil Uji Simultan) Anova

Variabel	F	Sig
1 X1, X2, X3 dan X4	2.342	.000

Berdasarkan Tabel 2 diatas bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan nilai fhitung sebesar 40.154 dan signifikan $0.000 < 0.05$.

Selanjutnya hasil uji statistik koefisien Derterminasi (*RSquare*) disajikan dalam tabel. 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji *RSquare* (R^2) Model Summary^b

R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .820 ^a	.673	.656	3.470

Berdasarkan hasil uji statistik di Tabel 3 nilai R Square sebesar 0.673. Nilai $0.673 \times 100\%$ sebesar 67.3%. Artinya model yang digunakan dalam penelitian dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memprediksi dan menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik H1: diterima, diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel ($2.342 > 1.990$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang tertanam pada diri karyawan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang semakin baik karena karyawan memiliki cara kerja yang berbeda, artinya nilai-nilai perusahaan dipahami dengan baik dan dijalankan secara kontinyu sehingga bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah menjadi suatu kebiasaan, sudah mengakar bahkan karyawan tidak perlu diawasi mereka akan bekerja sesuai tugasnya masing-masing, bukan karena ada atasan karyawan bekerja dengan baik, lebih dikarenakan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Febriantina, 2018), (Hafid, 2018), (Indayati, 2012), (Muzaki, 2017), (Rismayadi, 2019), (Sriekaningsih, 2018), (Nelfianti, 2018) dan (Meutia, 2019) bahwa budaya organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena budaya organisasi yang ada dapat disikapi dengan positif dan menjadi konsekwensi jika bergabung dengan perusahaan maka menjalankan nilai-nilai budaya yang berlaku. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryani, 2019), (Ilma Megantara, 2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya yang ada diperusahaan tersebut belum dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan.

H2: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik H2: diterima, diketahui bahwa nilai thitung $>$ ttabel ($3.792 > 1.990$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang ada didalam diri seseorang akan mengakibatkan kinerjanya lebih baik atau kinerjanya akan meningkat.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting harus dimiliki oleh karyawan, karyawan yang motivasi kerjanya baik maka akan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, karyawan juga lebih disiplin, karyawan yang memiliki motivasi bisa di sebabkan oleh beberapa hal misalnya gaji, hubungan kerja sesama karyawan baik bahkan hubungan dengan atasan bisa dikatakan harmonis. Hasil peneitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

(Dewi.N.N, 2019), (Murti, 2012), (Muzaki, 2019), (Pertiwi, 2019), (Rismayadi, 2016) dan (Simanjuntak, 2020).

Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budi, 2019), (Hasmalawati, 2018) dan (Dewi Shanti, 2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan. Hal ini bisa disebabkan oleh banyak hal antara lain gaji, reward, hubungan sosial atau faktor keluarga pada karyawan itu sendiri.

H3: Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik H3: Ditolak, diketahui bahwa nilai thitung < ttabel ($1.093 < 1.990$) dan signifikansi $0.000 > 0.05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang merupakan perasaan yang dimiliki oleh seseorang atas respon lingkungan yang ada. Kepuasan kerja akan tercipta bisa jadi pekerjaan mereka sendiri, pekerjaan yang kurang menantang atau pekerjaan yang memiliki risiko tinggi sedangkan karyawan tidak mampu melaksanakan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tarjo, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan merasa pekerjaannya kurang tantangan atau kurang supervisi dari atasan sehingga karyawan stres menghadapi masalah yang timbul dari pekerjaannya.

Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2019), (Simanjuntak, 2020), (Sugiyarti, 2012) dan (Tanjung, 2020) bahwa kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan itu sendiri. Jadi kepuasan kerja karyawan terutama karena pekerjaan itu sendiri, artinya karyawan merasakan ada kecocokan dengan tugas yang diembannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang dirasakan maka akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerjanya. Karyawan yang puas akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh seberapa baik kinerja individu yang telah dicapai.

H4: Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik H4: diterima, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel ($2.039 > 1.990$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menandakan bahwa karyawan memiliki tekad yang kuat untuk memajukan perusahaan dimana mereka bekerja. Komitmen karyawan ini sebagai gambaran bahwa karyawan rasa memiliki terhadap perusahaan termasuk baik, karyawan ingin tetap bertahan diperusahaan dan tidak ada keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Murti, 2012), (Indayati, 2012), (Fauzan, 2015), (Dewi shanti, 2017), (Hafid, 2019), (Meutia, 2019) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan ditentukan oleh seberapa besar karyawan bertekad memajukan perusahaannya. Keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh seberapa kuat tekad karyawan untuk tetap bertahan, semakin kuat karyawan untuk tetap berkaris jangka panjang demi keberlanjutan organisasi tersebut maka akan mempengaruhi kinerjanya, tetapi jika karyawan yang memiliki sifat sebagai kutu loncat maka mereka akan berkeja jika melihat keuntungan yang akan diperoleh bukan karena perusahaannya supaya berkembang dan lebih maju.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi.N.N, 2019), (Murti, 2012), dan (Dewi Shanti, 2017) bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa karyawan tidak memiliki kemauan yang kuat untuk memajukan perusahaan, karyawan yang tidak memiliki komitmen juga di sebabkan oleh tingkat kepuasan kerja dan motivasinya yang rendah. Komitmen yang rendah pada diri karyawan bisa disebabkan oleh persepsi karyawan. Karyawan merasa bahwa dirinya bukanlah

bagian dari perusahaan sehingga merasa asing, jika karyawan mempunyai pemikiran demikian maka sulit rasanya akan tercipta komitmen dalam diri karyawan. Kalau merasa sebagai orang luar perusahaan maka dalam pemikiran mereka dalam bekerja tidak memberikan segala kemampuannya secara total untuk perusahaan.

H5: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.

Hasil uji statistik H5: diterima, diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40.154 > 2.49$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Jadi karyawan yang memahami dengan baik budaya organisasi dimana perusahaan tempat bekerjanya benar-benar telah dijalankan dan diterima sebagai suatu nilai yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan lain dan merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya budaya perusahaan yang mereka sikapi secara positif maka menjadi salah satu motivasi dalam diri karyawan.

Motivasi kerja akan tercipta seandainya budaya yang ada menjadi daya tarik sendiri, budaya memberikan peluang untuk menuangkan ide-ide kreatifnya. Kepuasan kerja karyawan bisa dirasakan karena memiliki penghasilan berupa gaji, hubungan baik sesama karyawan dan atasan dan juga merasakan apa yang diterima selama ini sesuai dengan harapan karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi terwujud bahwa karyawan ingin bekerja lebih lama dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, komitmen organisasi ini terjadi jika perusahaan konsisten terhadap karyawan sesuatu yang dijanjikan akan memberi tekat yang kuat dalam bekerja harus baik dan lebih baik. Sehingga ketiga variabel independen ini secara bersama-sama dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Simpulan dan Saran

Hasil pengujian statistik H1: diterima, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: diterima, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik H3: ditolak, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik H4: diterima, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan H5: diterima, Budaya Organisasi, motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran kepada manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bisa melalui yang ada kaitan dengan pekerjaannya apakah telah tepat penempatannya. Pekerjaan atau devisi kerja menjadi melemahkan kepuasan kerja karyawan, ini bisa terjadi karena pekerjaan yang kurang menantang atau pekerjaan dirasakan berat oleh karyawan tersebut.

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan kompetensi.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini terlaksana atas dukungan dan izin yang Bapak selaku pimpinan PT. Bungo Limbur Muara Bungo dan juga kepada Qolbyah Wulandari mahasiswiku yang telah membantu penelitian, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga perusahaan semakin maju, berkembang pesat dan sukses selalu.

Daftar Pustaka

- Budi Arief Setya, Muhammad Rizky Kusumayudha, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19, No.3(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Dewi, N. N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 36–40.
- Dewi Shanty, S. M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 12(2), 102–120.
- Fauzan, A. H., & Sumiyati. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap The Influence Of Organizational Commitment On Employee Performance Pt . Bank Mandiri . Tbk . Cirebon Area (Yos Sudarso)*. 1–20.
- Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>
- Hafid, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 122–136.
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). *Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi*. 1–11.
- Haryanti Shinta, M. C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15, 33–44.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Ilma Megantara, Suliyanto, R. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21.
- Indayati, N., Armanu, T., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Pada Universitas Brawijaya (The Influence of Employee Engagement, Organizational Culture, and Leadership S. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356.
- Meutia, K. I. H. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Murty Aprilia, W., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Muzakki, Wildan, M. A., & Safrizal, H. B. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan. *Univ Trunojoyo*, 11(2005), 109–128.
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Nurraeda, Sruati, S. W. (2020). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Team Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Utara*. 14(11), 3509–3524.
- Pertiwi, I., & Oka Suryadinata Gorda, A. A. . (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *Manajemen Bisnis Jurnal*

Magister Manajemen, 2(1), 40–47.

- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Borneo Administrator/Volume 13/No. 1/2017*, 13(1), 57–72.
- Sudirjo, F., & Pawiyatan. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan)*. 1–16.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 2(1), 73–80.
- Tanjung, N. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah djp sumatera utara i*. 2(1), 33–39.
- Tarjo. (2019a). *Metode penelitian Sistem 3x Baca*. https://play.google.com/store/books/details/Tarjo_Metode_Penelitian_Sistem_3x_Baca?id=SizGDwAAQBAJ
- Tarjo. (2019b). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 35–50. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.1.35-50>