

Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Reza Ari Setiawan^{1✉}, Jajuk Herawati², Ignatius Soni Kurniawan³

Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada karyawan Jogja Kurnia Leather Kabupaten Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan Jogja Kurnia Leather yang menjadi sampel dalam penelitian. Teknik pengujian data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji T. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Kata kunci: Budaya organisasi; kepuasan kerja; komitmen organisasional; kinerja karyawan; motivasi

Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment on employee performance. The population used in this study was the employees of Jogja Kurnia Leather, Bantul Regency. This research is a survey research using the technique of distributing questionnaires to 50 employees of Jogja Kurnia Leather who became the sample in the study. The data testing technique in this study consisted of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, and T test. The results in this study state that motivation, job satisfaction and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has no significant effect on employee performance.

Key words: *Organizational culture; job satisfaction; organizational commitment; employee performance; motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah kunci utama dan aset paling berharga yang bahkan tidak mampu dipisahkan dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia wajib dikelola secara maksimal dan diberi perhatian yang lebih dengan memastikan bahwa karyawan memiliki semua yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka sehari-hari untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas, karena keberhasilan di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan pemberian motivasi, pelatihan, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, gaji yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus dilatih dan dikembangkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apalagi di era globalisasi ini perusahaan diminta untuk siap menghadapi dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Persaingan yang dialami para pelaku bisnis akan semakin intens dan kompleks. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk memikirkan langkah dan strategi apa saja yang harus dilakukan demi memenangkan persaingan tersebut di tengah meningkatnya perkembangan usaha. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung kualitas dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Hasil observasi sementara yang penulis lihat pada sebagian karyawan di Jogja Kurnia Leather bahwa dalam kinerja karyawan, beberapa karyawan pulang kerja sebelum waktunya, istirahat sebelum jam yang ditetapkan, hasil kerja karyawan menjadi kurang berkualitas karena masih terdapat karyawan yang bekerja tanpa melakukan persiapan dengan baik, masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai deadline dan waktu yang digunakan untuk bekerja terasa kurang optimal, reliasasi produksi tidak mampu mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan dan cenderung mengalami penurunan produksi beberapa karyawan yang keluar dari kantor pada jam kerja banyak tanpa meminta izin terlebih dahulu kepada atasannya langsung. Masih kurangnya keinginan beberapa karyawan dalam memajukan perusahaan, dimana karyawan bagian penjualan produk yang seharusnya saat melayani pembeli dengan baik, tetapi dilakukan dengan kurang maksimal. Hal ini dapat terlihat saat bagaimana karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengevaluasi dan pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Wijaya dan Andreani (2015) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya temuan penelitian oleh Diana dan Abdullah (2018) menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun demikian terdapat penelitian lain dari Wirya, Andiani, dan Telagawathi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tejayadi dan Laba (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian dari Lina (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nadapdap (2017) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian dari Yiing dan Ahmad (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil temuan-temuan tersebut membuka peluang pengujian kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda, oleh karenanya penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana perusahaan Jogja Kurnia Leather mampu meningkatkan kinerja karyawannya melalui mengenai motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional. Sebagai implikasinya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai literatur bagi peneliti kinerja karyawan guna pengembangan penelitian lebih lanjut.

Kajian Pustaka

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang memberi energi kepada karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja. Menurut Mahesa (2010) motivasi merupakan kiat jalan pertama individu melakukan tindakan karena kekurangan secara fisik dan psikis atau dalam artian merupakan suatu

dorongan yang diperlihatkan dalam mencapai tujuan tertentu. Triyaningsih (2014) menilai motivasi dipengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan pribadi dan tujuan dari orang atau kelompok yang ingin dipenuhi. Dengan kata lain tujuan individu dalam setiap perusahaan berpengaruh dalam menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Wijaya dan Andreani (2015) menyatakan motivasi menjadi hal yang berharga untuk karyawan, karyawan yang diberikan motivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan semangat untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan mampu berakibat serius dalam tingkat absensi dan kehadiran karyawan. Motivasi membicarakan bagaimana mengelola dan potensi bawahan, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. motivasi dapat diartikan sebagai suatu penggerak dalam diri individu yang dapat mengarahkan karyawan, mengorganisasikan dan menimbulkan tingkah laku supaya bekerja secara maksimal dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Lusri dan Siagian, 2017). Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dalam memberikan semangat, inspirasi, dan dorongan terhadap karyawannya untuk melakukan tindakan tertentu (Triany, 2019).

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan adalah suatu konsep yang terdapat banyak dimensi (multifaced) serta bersifat subjektif dari masing-masing individu yang berkaitan (Kartika dan Kaihatu, 2010). Menurut Sari (2015) kepuasan kerja adalah bentuk cara ungkapan perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya, kesempatan promosi, hubungan dengan teman kantor, pengawasan dan perasaan menyenangkan pada pekerjaan tersebut. Brahmasari dan Suprayetno (2016) menilai bahwa kepuasan kerja merupakan elemen dari proses motivasi. Kepuasan karyawan perusahaan dapat dihubungkan dengan hasil kinerja mereka dan imbalan serta hukuman yang mereka terima. Dengan demikian, tingkat kepuasan dapat diperlihatkan dengan contoh seperti sikap karyawan, keterlambatan, absensi karyawan, dan keluhan yang dapat terjadi di perusahaan. Zahara dan Hidayat (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dengan membandingkan jumlah hasil yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai perasaan karyawan terhadap karyawannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, apakah senang atau tidak senang. Hal tersebut merupakan interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Rosmaini dan Tanjung, 2019).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan konsep makna bersama yang diterapkan di seluruh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Taurisa, 2012).

Sedangkan Tintami (2012) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar suatu organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Menurut Ikhsan (2016) menilai budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang di percaya oleh semua anggota organisasi dan dapat dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkelanjutan dan dapat dijadikan panduan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Abadiyah dan Purwanto (2016) menambahkan bahwa budaya organisasi digunakan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota yang berada di organisasi secara individu maupun kelompok dimana seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota dalam organisasi akan dipengaruhi oleh sumber daya yang bervariasi. Budaya organisasi digunakan sebagai landasan dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan tujuan organisasi mampu membenahi atau mengatasi masalah yang muncul akibat integrasi internal dan adaptasi eksternal yang sudah berjalan dengan baik, sehingga perlu diturunkan kepada anggota yang baru sebagai cara yang tepat dalam memahami, memikirkan dan merasakan masalah tersebut (Budiono dan Suryani, 2016).

Komitmen Organisasional

Komitmen didefinisikan kemampuan individu dalam melakukan kewajiban, bertanggung jawab, dan membatasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi mampu menunjukkan kinerja yang maksimal (Fitriastuti, 2013). Menurut Sapitri (2016) komitmen didefinisikan bahwa suatu situasi yang dimana seseorang memihak organisasi dan tujuan-tujuan dalam mempertahankan keutuhan terhadap sebuah organisasi. Sementara itu, Pratama dan Dihan (2017) mengemukakan komitmen organisasi memiliki arti ikatan kejiwaan karyawan terhadap organisasi yang

melibatkan keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Bentuk komitmen yang timbul bukan hanya bersifat pasif tetapi harus memberikan segala upaya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Menurut Jufrizen et al. (2018) komitmen merupakan ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya dan tercermin dari tingkat di mana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik dan perspektif organisasinya. Nurlita dan Kurniawan (2021) menambahkan karyawan yang berkomitmen pada umumnya akan mendedikasikan diri lebih banyak waktu dan usaha dalam bekerja. Selain itu karyawan dapat bersama mendukung dan mencapai target dari perusahaan yang bernilai serta mempunyai tujuan sebagai wujud karyawan yang memiliki komitmen.

Kinerja Karyawan

Murty (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik secara berkelanjutan di pengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga dapat diartikan kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang di raih karyawan. Wijaya (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di raih individu dan kelompok seperti target yang dipilih selama waktu yang di tentukan patuh terhadap aturan, operasional prosedur, dan manfaat yang berlaku dalam organisasi. Kinerja dianggap sebagai hasil kerja yang diraih oleh individu yang disesuaikan dengan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi selama periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja (Saluy dan Treshia, 2018). Ba`drianto dan Ekhsan (2019) mengemukakan bahwa tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditugaskan dapat dijelaskan sebagai kinerja. Fachrezi dan Khair (2021) menambahkan kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi dan memiliki pengaruh penting dalam mencapai tujuannya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bantul yaitu Jogja Kurnia Leather pada Jogja Kurnia Leather. Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Jogja Kurnia Leather yang terdiri atas 50 karyawan. Dari populasi yang terdiri dari 50 orang karyawan, maka peneliti mengambil semua sampel dari populasi tersebut karena jumlah populasi relatif kecil. Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sensus. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden di Jogja Kurnia Leather. Instrumen menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Data yang sudah terkumpul kemudian diuji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji t melalui analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 25. Pengukuran motivasi dari Ganesan dan Weitz (1996) yaitu kebutuhan apresiasi, kebutuhan tantangan tugas, dan kebutuhan bekerja lebih baik, kebutuhan bekerja sama, dan kebutuhan memberikan arahan. Pengukuran kepuasan kerja dari Bussing et al. (1999) yaitu kepuasan progresif, kepuasan stabil, elemen, gaji, dan rekan kerja. Pengukuran budaya organisasi dari Denison dan Mishra (1995) yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan untuk beradaptasi, dan tujuan. Pengukuran komitmen organisasional dari Meyer, Allen, dan Smith (1993) yaitu keinginan menjadi anggota organisasi, membanggakan perusahaan, keterkaitan secara emosional, dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan pengukuran kinerja karyawan dari Maciel dan Camargo (2016) yaitu kinerja, kepuasan, pekerjaan fisik, pekerjaan emosional, dan pekerjaan kognitif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
 Uji Validitas dan Reliabilitas

M	r hitung	KK	r hitung	BO	r hitung	KO	r hitung	KK	r hitung
M.1	0.683	KK.1	0.558	BO.1	0.888	KO.1	0.717	KK.1	0.691
M.2	0.622	KK.2	0.670	BO.2	0.692	KO.2	0.722	KK.2	0.694
M.3	0.731	KK.3	0.721	BO.3	0.699	KO.3	0.581	KK.3	0.587
M.4	0.394	KK.4	0.672	BO.4	0.822	KO.4	0.828	KK.4	0.800
M.5	0.409	KK.5	0.753	BO.5	0.733	KO.5	0.717	KK.5	0.671
M.6	0.572			BO.6	0.880				
M.7	0.745			BO.7	0.901				
M.8	0.668			BO.8	0.774				
M.9	0.788								
M.10	0.665								
Cronbach's Alpha		0.837	0.677	0.918	0.767	0.716			

M = Motivasi; KK = Kepuasan Kerja; BO = Budaya Organisasi;
 KO = Komitmen Organisasional; KK = Kinerja Karyawan

Hasil pengujian validitas (Tabel 1) menunjukkan r-hitung motivasi (0.394 s.d. 0.788), kepuasan kerja (0.558 s.d. 0.753) budaya organisasi (0.692 s.d. 0.901) komitmen organisasional (0.581 s.d. 0.828) serta kinerja karyawan (0.691 s.d. 0.800). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel (α 5%, 1-tailed) 0.2353 maka semua item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha dari motivasi (0.837), kepuasan kerja (0.677), budaya organisasi (0.918), komitmen organisasional (0.767), dan kinerja karyawan (0.716) > 0.60 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 3. Uji Normalitas (Kolmogorov – Smimov Test, $Asymp.sig. > 0.05$) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Glejser test > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 2.
 Uji Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Kolmogorov-Smimov Test		Glejser Test		Multicollinearity	
		Asymp-Sig		T	Sig	Tol.	VIF
M				-0.282	0.779	0.795	1.259
KK	KK	0.70		-1.579	0.121	0.834	1.199
BO				1.053	0.298	0.806	1.241
KO				-1.610	0.114	0.851	1.175

M = Motivasi; KK = Kepuasan Kerja; BO = Budaya Organisasi; KO = Komitmen Organisasional;
 KK = Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada Tabel 3, menunjukkan nilai probabilitas dari motivasi (0.009), kepuasan kerja (0.027), dan budaya organisasi (0.000) < 0.05. yang artinya hipotesis 1,2, dan 3 terdukung. Sedangkan nilai probabilitas dari komitmen organisasional (0.708) > 0.05 yang artinya hipotesis 4 tidak terdukung. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi (0.467), motivasi (0.311), diikuti kepuasan kerja (0.253), dan, sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan output (-0.041). Variabel motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan sebesar 49.8% sisanya sebesar 50.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 3.
 Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized		Stand.	T	Sig.	Adj. R2
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.229	3.289		0.070	0.945	
Motivasi	0.174	0.064	0.311	2.736	0.009	
Kepuasan Kerja	0.339	0.148	0.253	2.287	0.027	0.498
Budaya Organisasi	0.206	0.050	0.467	4.147	0.000	
Komitmen Organisasional	-0.047	0.124	-0.041	-0.377	0.708	

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (2.736) memiliki probabilitas 0.009 < 0.05 artinya H1 diterima. Hasil menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengkonfirmasi penelitian dari Wijaya & Andreani (2015), Susanti (2019), dan Ulfah, Subiyanto, & Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat 4 pernyataan yang memiliki nilai rendah dari motivasi dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan “Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya” (rerata=3.32) diikuti dengan pernyataan “Pekerjaan saya sangat menantang dan menyenangkan” (rerata=3.32), kemudian dengan pernyataan “Pekerjaan saya sungguh menarik minat saya” (rerata=3.32), dan pernyataan “Jika saya sudah kaya, saya masih akan mengambil pekerjaan ini karena menantang dan menyenangkan” (rerata=3.32) serta satu item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan “Saya melakukan pekerjaan ini bukan karena uang sebagai hal yang terpenting” (rerata=4.14). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu untuk selalu memotivasi karyawannya dalam bekerja agar semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan sehingga kualitas kinerja karyawan akan meningkat dalam memenuhi kebutuhan.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (2.287) memiliki probabilitas 0.027 < 0.05 artinya H2 diterima. Hasil menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengkonfirmasi penelitian dari Harahap & Tirtayasa (2020), Nurrohmat & Lestari (2021), dan Azhari (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat 1 pernyataan yang memiliki nilai terendah dari kepuasan kerja dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan “Mengenai pekerjaan saya, saya telah menjadi begitu senang bekerja sejak pertama kali bekerja” (rerata=3.76) dan terdapat 2 item pernyataan yang memiliki item tertinggi “Saya menyukai pekerjaan saya” (rerata=3.98) dan “Saya puas dengan pekerjaan saya” (rerata=3.98). Hal ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan karyawan relatif sudah terpenuhi maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat sehingga karyawan itu puas dan senang dengan pekerjaannya.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (4.417) memiliki probabilitas 0.000 < 0.05 artinya H3 diterima. Hasil menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengkonfirmasi penelitian dari Hormati (2016), Novziransyah (2017), serta Tejayadi & Laba (2019) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat 2 pernyataan yang memiliki nilai terendah dari budaya organisasi dan masih dapat ditingkatkan lagi terdapat pada item pernyataan “Ada kesepakatan dengan karyawan tentang cara kami melakukan sesuatu di perusahaan ini” (rerata=3.08) dan “Pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam berbisnis sangat konsisten dan mudah untuk beradaptasi” (rerata=3.06) dan terdapat 1 item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi “perusahaan ini memiliki tujuan dan arah jangka panjang” (rerata=3.26). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan budaya yang diterapkan di perusahaan berjalan dengan baik sehingga perusahaan memiliki visi dan tujuan yang kuat untuk terus berjalan.

Hasil pengujian H4 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (-0.377) memiliki probabilitas 0.708 > 0.05 artinya H4 ditolak. Hasil menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Atmojo (2012), William & Setiawan (2013), dan Suherman (2018) namun temuan ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Yiing dan Ahmad (2009) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Terdapat 2 pernyataan yang memiliki nilai terendah dari komitmen organisasional dan masih dapat ditingkatkan lagi pada item pernyataan “Saya

membanggakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi” (rerata=3.64) dan “Saya berfikir saya tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini” (rerata=3.62) dan terdapat 1 item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya disini” (rerata=3.82). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan perlu ditingkatkan lagi karena jika karyawan yang memiliki komitmen tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Variabel yang berpengaruh paling kuat dan dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi, kemudian motivasi, diikuti dengan kepuasan kerja, dan yang terakhir adalah komitmen organisasional. Budaya organisasi memberikan pengaruh terkuat karena perusahaan ini memiliki tujuan dan arah jangka panjang. Kepuasan kerja berada di nomor kedua dalam pengaruhnya mendukung kinerja, yang menunjukkan jika kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, maka karyawan akan dengan senang menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya dengan baik. komitmen organisasional perlu dievaluasi lagi oleh perusahaan karena belum berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua indikator yang memiliki nilai terendah dari kinerja karyawan terdapat pada item pernyataan “Saya berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan saya” (rerata=3.34) dan “Pikiran saya hanya terfokus pada pekerjaan saya saat bekerja” (rerata=3,42) serta dua item dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya” (rerata=3.48) dan “Saya mencurahkan banyak energi untuk pekerjaan saya” (rerata=3,54). Secara keseluruhan nilai kinerja karyawan pada semua item berada pada skor 3 atau lebih yang menunjukkan persetujuan karyawan akan kinerja yang baik selama bekerja di perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian menghasilkan temuan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Temuan berimplikasi agar pimpinan instansi tersebut dapat mendorong peningkatan item motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang masih rendah yang telah disebutkan di bagian pembahasan. Selain itu hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai literatur bagi peneliti kinerja karyawan dengan menambahkan variabel yang lebih lanjut. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 50.2% yang masih belum dijelaskan oleh penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menambah variabel lain, misalnya kompensasi (Qustolani, 2017). Kompensasi yang sesuai harapan mampu memotivasi, dan membuat karyawan loyal agar terus tetap bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113–128. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (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), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 29–43. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K.-M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 52(8), 999–1028.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 82–94.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*, 4(2), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v2i1.4149>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Jufrizen, Gultom, D., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(3), 179–186.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa,

- Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231–245. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10452>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Maciel, C. de O., & Camargo, C. (2016). Social connection in organizations: the effects of local ties on job engagement and performance. *Revista de Administração*, 51(4), 377–385. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.07.005>
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 50–64.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. In *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 2(5), 1–18.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Purba, C. D. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Qustolani, H. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78–86.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saluy, B. A., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 50–70.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–13.
- Sari, P. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan persepsi pada iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT. Garuda Indonesia, (Persero), Tbk. Cabang Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 232–242. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p02>
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 51–81. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.1.2413>
- Susanti, F., & Yudistira, D. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal STIE KBP*, 2(2), 1–14.

- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tejayadi, P. W., & Laba, N. (2019). The effect of organizational culture on employee satisfaction In Mercure Resort Sanur. *International Journal of Green Tourism Research and Applications*, 1(1), 63–72. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II PT Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189–196. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1634>
- Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Triyaningsih, S. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *INFORMATIKA*, 1(2), 31–38.
- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 219–238. <https://doi.org/10.12928/fokus.v10i2.2419>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- William, T., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organization citizenship behavior di PT.Cb Capital. *Agora*, 1(1), 1–8.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>