



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JA JAYA ABADI DI KOTA DEPOK

Sharikha Qamara Leksono¹, Anisa Nurdina²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: sharikhaqamara2017@gmail.com¹, dosen01007@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the impact of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. The research employs a quantitative approach using a causal associative method. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees who served as research respondents, and subsequently analyzed using linear regression analysis, correlation analysis, t-tests, and F-tests to examine the effects of each variable both partially and simultaneously. The findings reveal that the Pearson correlation coefficient between Organizational Culture (X1) and Employee Performance (Y) is 0.848, with a significance level of $0.000 < 0.05$. This result indicates the existence of a positive and significant relationship between organizational culture and employee performance. Furthermore, the Pearson correlation coefficient between Job Satisfaction (X2) and Employee Performance (Y) is 0.864, with a significance value of $0.000 < 0.05$, demonstrating a positive and significant relationship between job satisfaction and employee performance. Job Satisfaction is also proven to have a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by the simultaneous correlation coefficient (R) of 0.892. This value falls within the range of 0.80–1.00, which signifies a very strong relationship. The calculated F-value is 71.670 with a significance level of 0.000. Since the significance value is less than 0.05, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This result indicates that Organizational Culture and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The high F-value suggests that the regression model has a strong ability to explain variations in Employee Performance when both independent variables are considered together. Therefore, it can be concluded that improving employee performance requires strengthening a positive organizational culture and enhancing employees' job satisfaction..*

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada karyawan yang berperan sebagai responden penelitian, selanjutnya data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linier, uji korelasi, uji t, serta uji F untuk mengungkap pengaruh masing-masing variabel baik secara terpisah maupun bersama-sama. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa koefisien korelasi pearson antara Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) mencapai 0,848 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan eksistensi hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan performa karyawan. Selain itu, terdapat koefisien korelasi pearson antara Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah 0,864 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai ini menandakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,892. Angka ini masuk dalam rentang 0,80–1,00, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Hasil perhitungan nilai F yang didapat adalah 71,670 dengan Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 dapat ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F yang tinggi mengindikasikan kemampuan model regresi yang sangat baik dalam menggambarkan variasi Kinerja Karyawan saat kedua variabel independen dipertimbangkan secara bersamaan. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memperkuat budaya organisasi yang positif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menjalankan aktivitas produksi barang atau jasa guna mencapai tujuan tertentu, baik itu perusahaan dagang, jasa, maupun

manufaktur. Perkembangan dunia usaha saat ini menunjukkan kemajuan yang cukup pesat, ditandai dengan munculnya berbagai jenis usaha mulai dari usaha kecil milik perorangan hingga perusahaan besar yang memiliki banyak cabang. Dalam operasionalnya, perusahaan mengelola berbagai sumber daya ekonomi menjadi keluaran yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan nilai masukan yang digunakan.

Perusahaan jasa menjadi salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan, terutama karena jumlah penduduk yang besar sehingga kebutuhan terhadap layanan jasa semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun demikian, persaingan antarperusahaan tidak dapat dihindari, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mengambil langkah yang tepat, efektif, dan efisien demi meningkatkan profitabilitas.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Kehadiran CV JA Jaya Abadi Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran Seharusnya (Hari)	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Realita Jumlah Kehadiran (Hari)	Presentasi Kehadiran
Januari	40	1.000	60	40	40	860	86,00%
Februari	40	880	60	80	80	660	75,00%
Maret	40	960	80	60	120	700	72,92%
April	40	960	140	60	100	660	68,75%
Mei	40	920	80	40	120	680	73,91%
Juni	40	960	20	20	60	860	89,58%
Juli	40	1.000	60	20	60	860	86,00%
Agustus	40	1.000	20	20	40	920	92,00%
September	40	1.000	80	60	100	760	76,00%
Oktober	40	1.040	60	40	120	820	78,85%
November	40	1.000	60	60	140	740	74,00%
Desember	40	1.040	40	40	120	840	80,77%
Total		11.760	760	540	1.100	9.360	Rata-rata 79,48%

Sumber: Data Diolah, CV JA Jaya Abadi 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 yang memuat data absensi CV JA Jaya Abadi selama tahun 2024, tercatat kehadiran 40 karyawan dengan jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi mencapai 120 kasus pada bulan Maret, Mei, Oktober, dan Desember. Kondisi ini menunjukkan indikasi yang kurang baik karena rendahnya tingkat kehadiran dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Bulan dengan kondisi paling bermasalah adalah April, dengan persentase kehadiran hanya 68,75%, terdiri dari 140 izin, 60 sakit, dan 100 tanpa keterangan berdasarkan rekapitulasi kehadiran 40 karyawan selama satu bulan. Sebaliknya, bulan dengan kinerja kehadiran terbaik adalah Agustus dengan tingkat kehadiran 92%, meskipun masih terdapat 20 izin, 20 sakit, dan 40 tanpa keterangan.

Secara keseluruhan, jumlah kehadiran ideal seluruh karyawan selama tahun 2024 seharusnya mencapai 11.760 hari, namun realisasi yang tercatat hanya 9.360 hari. Hal ini berarti terdapat total 2.400 hari ketidakhadiran yang berasal dari izin, sakit, maupun tanpa keterangan. Rata-rata tingkat kehadiran tahunan sebesar 79,48% masih berada di bawah standar ideal yang umumnya berada pada kisaran minimal 90%.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas majerial. Sarana adalah alat atau benda-benda yang biasa bergerak untuk menunjang kegiatan pendidikan. Sedangkan prasarana adalah alat atau benda-benda yang tidak dapat bergerak untuk menunjang kegiatan pendidikan. Manajemen sarana dan prasarana merupakan keseluruhan proses perencanaan pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana yang akan digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara efektif serta efisien.(Kamsidik et al., 2025)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara personal maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Setyorini & Santi (2021:7) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi.

1. Pengertian Kepuasan Kerja.

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi & Pancasasti (2021: 132) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dan kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mampu mencapai tujuan dan tugas yang telah rancang oleh perusahaan maupun organisasi. Tingginya hasil kinerja seseorang akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan target organisasi. Variabel seperti kehadiran, ketepatan waktu, kemandirian dapat memengaruhi kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang

diteliti. Menurut Sudarmanto et al., (2022:17), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian atau riset yang berhubungan dengan angka, jumlah, besaran, data, tabel, statistik, komputasi serta hubungan kausalitas yang menggunakan rangkaian kerja matematika sehingga datanya dapat dihitung serta menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas dalam menjawab permasalahan yang ditanyakan. Penelitian menghubungkan pengaruh penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126-127) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang akan dipelajari oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan internet rumah (WIFI). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan yang diperoleh berdasarkan survei dan wawancara terstruktur yang dilakukan di CV JA Jaya Abadi.

3.4.1 Sampel

Menurut (Unaradjan, 2019:112) Sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data dan yang mewakili perwakilan dari seluruh populasi. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil sebanyak 40 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Kualitas Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel penelitian, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama secara berulang. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan memiliki kestabilan dan kesesuaian dalam mengukur konstruk penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,700.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JA JAYA ABADI DI KOTA DEPOK**

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.55620137
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.087
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.437
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, serta nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,437. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI (X1)	0.284	3.525
	KEPUASAN KERJA (X2)	0.284	3.525

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel independen sebesar 0,284, yang berarti lebih besar dari batas minimal 0,10. Selain itu, nilai VIF sebesar 3,525, yang masih berada di bawah batas maksimum 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas, sehingga kedua variabel independen dapat dianalisis secara simultan tanpa menimbulkan distorsi dalam estimasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. JA Jaya Abadi.

3. Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson

Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 ^a	.795	.784	3.65105	1.748

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh nilai Durbin–Watson sebesar 1,748. Nilai tersebut berada pada rentang 1,550–2,460, yang menurut pedoman interpretasi

menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan autokorelasi dalam model regresi.

Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi bersifat independen dan tidak saling berkorelasi antar pengamatan. Dengan demikian, asumsi autokorelasi telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yang menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV JA Jaya Abadi dinyatakan layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis lebih lanjut.

4. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser dan Scatter Plot)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.725	1.176		4.020	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X1)	-0.113	0.066	-0.478	-1.713	0.095
KEPUASAN KERJA (X2)	0.016	0.073	0.062	0.221	0.826

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,095, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,826. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual.

7. Analisis Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV JA Jaya Abadi.

Tabel 4. 26

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.503	1.959		4.340	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X1)	0.321	0.110	0.410	2.930	0.006
KEPUASAN KERJA (X2)	0.449	0.121	0.518	3.703	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2025)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji ini menunjukkan kelayakan model regresi secara

keseluruhan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan pada CV JA Jaya Abadi.

Tabel 4. 27

Hasil Uji F Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1910.759	2	955.379	71.670	0.000 ^b
	Residual	493.216	37	13.330		
	Total	2403.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh nilai F hitung sebesar 71,670 dengan nilai Sig. = 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai F yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan ketika kedua variabel independen dimasukkan secara bersama-sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV. JA Jaya Abadi dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi Budaya Organisasi di CV. JA Jaya Abadi berada dalam kategori kurang baik. Mayoritas indikator memperoleh nilai rata-rata pada rentang tidak setuju hingga kurang setuju, yang menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan penerapan nilai-nilai budaya organisasi secara maksimal dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Beberapa indikator dengan penilaian rendah berkaitan dengan kerja sama antarpegawai, dukungan organisasi terhadap inovasi, serta konsistensi dalam penerapan nilai dan aturan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum mampu sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap gagasan baru, serta konsisten dalam penegakan nilai-nilai organisasi.

Secara teoretis, Ariani (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang lemah dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan karyawan, minimnya inisiatif, serta menurunnya rasa memiliki terhadap organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan temuan deskriptif penelitian ini yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen budaya karyawan masih belum kuat.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel Budaya Organisasi (X1), diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator **“Saya didorong untuk menyampaikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan”** dengan nilai mean sebesar 2,55, yang masih termasuk

kategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah berupaya mendorong penyampaian ide dan inovasi, upaya tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh karyawan.

Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator **“Kejujuran dan tanggung jawab merupakan prinsip yang saya pegang dalam bekerja sehari-hari”** dengan nilai mean sebesar 1,95. Nilai yang rendah ini mencerminkan bahwa internalisasi nilai-nilai etika kerja dalam praktik sehari-hari masih tergolong lemah di lingkungan organisasi.

Perbandingan antara nilai tertinggi dan terendah tersebut menunjukkan bahwa aspek inovasi relatif lebih dirasakan dibandingkan aspek nilai dan etika kerja. Kondisi ini menandakan bahwa budaya organisasi di CV. JA Jaya Abadi belum terbentuk secara menyeluruh dan konsisten, khususnya dalam penanaman nilai kejujuran dan tanggung jawab sebagai budaya kerja utama.

Meskipun demikian, hasil uji inferensial memperlihatkan bahwa budaya organisasi tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sebenarnya memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja, namun implementasinya di CV. JA Jaya Abadi masih perlu diperkuat melalui proses internalisasi nilai, keteladanan pimpinan, serta peningkatan efektivitas komunikasi organisasi.

2. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat Kepuasan Kerja karyawan CV. JA Jaya Abadi tergolong dalam kategori kurang baik. Sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori kurang setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kebijakan organisasi, hubungan kerja, serta komunikasi manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap berbagai aspek tersebut masih belum optimal.

Beberapa indikator kepuasan kerja yang memperoleh skor relatif rendah meliputi hubungan antar rekan kerja, dukungan organisasi, serta keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang ada, terutama pada aspek interaksi sosial dan komunikasi internal organisasi.

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang rendah berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Temuan deskriptif dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam pengelolaan hubungan kerja serta kebijakan organisasi.

Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X2) memperlihatkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator **“Kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen dirasa adil dan tidak memberatkan karyawan”** dengan nilai mean sebesar 3,10 yang masih termasuk kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan mulai merasakan adanya unsur keadilan dalam kebijakan organisasi, meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mereka.

Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator **“Hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung baik dan saling**

mendukung” dengan nilai mean sebesar 2,58 yang berada pada kategori tidak baik. Skor yang rendah ini menunjukkan adanya kendala dalam hubungan kerja serta kerja sama antar karyawan.

Perbandingan kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa aspek kebijakan organisasi relatif lebih dapat diterima oleh karyawan dibandingkan aspek hubungan sosial dan kerja sama tim. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Meski demikian, hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, walaupun tingkat kepuasan kerja masih tergolong kurang baik, peningkatan kepuasan kerja berpotensi memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberi perhatian lebih pada kebijakan kerja, hubungan antarpegawai, serta sistem komunikasi agar kepuasan kerja dapat meningkat secara menyeluruh.

2. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan CV. JA Jaya Abadi berada pada kategori cukup baik. Mayoritas indikator kinerja memperoleh nilai rata-rata pada rentang kurang baik hingga baik, yang menandakan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun belum mencapai tingkat optimal.

Indikator kinerja yang berkaitan dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab pekerjaan memperoleh penilaian relatif lebih tinggi dibandingkan indikator yang berhubungan dengan inisiatif dan kemandirian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan rutin, tetapi masih memerlukan arahan untuk meningkatkan inisiatif serta pengembangan diri.

Menurut Rivai dan Sagala (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, termasuk budaya kerja dan kepuasan kerja. Kinerja yang berada pada kategori cukup baik mengindikasikan bahwa karyawan sebenarnya memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas apabila didukung oleh lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai rata-rata tertinggi ditemukan pada indikator **“Saya bisa bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan pada rekan kerja”** dengan mean sebesar 3,20 yang masih termasuk kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memiliki tingkat kemandirian kerja yang cukup memadai, walaupun belum merata secara keseluruhan.

Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator **“Saya hadir bekerja secara rutin dan jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas”** serta **“Saya menjaga konsistensi kehadiran untuk memastikan kelancaran tugas harian”** dengan nilai mean masing-masing sebesar 2,63. Nilai yang rendah ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan kehadiran masih menjadi kelemahan utama dalam kinerja karyawan.

Perbandingan hasil tersebut memperlihatkan bahwa aspek kemandirian

kerja relatif lebih baik dibandingkan kedisiplinan. Artinya, meskipun karyawan mampu bekerja secara mandiri, konsistensi dan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan.

Temuan ini sejalan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas budaya organisasi dan kepuasan kerja di CV. JA Jaya Abadi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

4.3.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji t yang berada di bawah 0,05 serta koefisien regresi yang bernilai positif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Secara teoretis, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Ariani (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk sikap kerja positif, meningkatkan disiplin, serta mendorong rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, Ismail (2022) juga menegaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai sistem pengendali perilaku yang mampu memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan Budaya Organisasi (X1). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,749 yang lebih tinggi dibandingkan koefisien regresi X1 sebesar 0,665. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengaruh budaya organisasi secara individual.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoeyong Rahse dan Septiana Mar'atus Sholikhah (2025), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang menekankan kerja sama, integritas, dan inovasi terbukti mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan.

Namun demikian, temuan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya organisasi di CV. JA Jaya Abadi masih berada pada kategori kurang baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa walaupun budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, implementasi nilai-nilai budaya organisasi di perusahaan belum berjalan optimal. Oleh karena itu, upaya penguatan budaya organisasi melalui keteladanan pimpinan, peningkatan komunikasi internal, serta konsistensi dalam penerapan aturan menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t yang berada di bawah 0,05 serta koefisien regresi yang bernilai positif. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Handoko (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, serta komitmen organisasi yang lebih kuat. Selain itu, Dian Ekasari Aprianti dan rekan-rekan (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kondisi emosional karyawan yang secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja.

Dalam analisis regresi linear berganda, variabel Kepuasan Kerja (X2) kembali terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,449. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) yang sebesar 0,321. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika kedua variabel diuji secara bersamaan, Kepuasan Kerja menjadi faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi Lestari (2023), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi, hubungan kerja, serta komunikasi yang efektif terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Namun demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. JA Jaya Abadi masih berada pada kategori kurang baik. Beberapa aspek yang memperoleh penilaian rendah meliputi hubungan antar rekan kerja serta persepsi terhadap kebijakan organisasi. Kondisi ini menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan kualitas hubungan kerja, transparansi kebijakan, serta peningkatan komunikasi manajerial perlu menjadi fokus utama perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 serta nilai koefisien determinasi yang tinggi, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Secara teoretis, temuan ini selaras dengan pendapat Rivai dan Iqbal (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, termasuk budaya kerja dan tingkat kepuasan karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang kondusif, sedangkan

kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan motivasi serta kualitas kinerja karyawan terhadap organisasi.

Secara simultan, Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun, kontribusi variabel Kepuasan Kerja terbukti lebih dominan dibandingkan Budaya Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berperan penting sebagai dasar pembentuk perilaku kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih langsung dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Setyorini dan Santi (2021) yang menyimpulkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang kuat dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan nilai budaya yang jelas serta merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan produktif.

Dalam konteks CV. JA Jaya Abadi, temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara terpisah, melainkan harus melalui pendekatan yang terpadu. Penguatan budaya organisasi perlu disertai dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong karyawan mencapai kinerja optimal.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Budaya Organisasi (X1)** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 13,408 + 0,665X_1$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar **0,848** menunjukkan adanya hubungan yang **sangat kuat** antara kedua variabel tersebut. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar **0,719 atau 71,9%** menandakan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Hasil uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar **2,930** dengan tingkat signifikansi **0,006 < 0,05**, sehingga hipotesis diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang positif, signifikan, dan sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan**. Semakin baik nilai-nilai, norma, dan praktik budaya organisasi yang diterapkan dalam instansi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai faktor strategis dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang efektif, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

2. **Kepuasan Kerja (X2)** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** dengan persamaan regresi $Y = 7,284 + 0,749X_2$ Nilai korelasi sebesar **0,864** menunjukkan hubungan yang **sangat kuat** antara kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan. Koefisien determinasi sebesar **0,747 atau 74,7%** menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Uji t dengan nilai **3,703** dan signifikansi **0,001 < 0,05** memperkuat hasil bahwa kepuasan kerja yang baik berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, dan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa **kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, signifikan, dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan**. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

3. **Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja karyawan (Y)** dengan persamaan regresi $Y = 8,503 + 0,321X_1 + 0,449X_2$ Nilai korelasi gabungan sebesar **0,892** menandakan hubungan yang **sangat kuat** antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar **0,795 atau 79,5%** menunjukkan bahwa gabungan budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai signifikan **0,000 < 0,05** yang menegaskan pengaruh simultan yang signifikan. Berdasarkan analisis simultan, dapat disimpulkan bahwa **budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif, signifikan, dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan**. Sinergi antara budaya organisasi yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila organisasi secara simultan memperhatikan penguatan budaya organisasi dan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian pada CV JA Jaya Abadi, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti berikutnya untuk menyempurnakan penelitian mereka. Penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV JA Jaya Abadi, sehingga belum mencakup variabel-variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh signifikan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

2. Dalam proses pengumpulan data, penulis mengalami kesulitan memperoleh data primer secara lengkap karena beberapa kendala, termasuk kebijakan kantor terkait kerahasiaan data. Selain itu, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya karena perbedaan pemahaman, persepsi, dan tingkat kejujuran dalam pengisian kuesioner oleh masing-masing responden.

3. Populasi penelitian yang relatif sedikit menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini. Jumlah responden yang terbatas dapat memengaruhi tingkat generalisasi

hasil penelitian, sehingga temuan yang diperoleh belum tentu sepenuhnya mewakili kondisi yang lebih luas atau dapat diterapkan pada perusahaan lain dengan karakteristik dan jumlah karyawan yang berbeda.

5.3 Saran

1. Pada variabel Budaya organisasi, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **X1.8** yaitu “Kejujuran dan tanggung jawab merupakan prinsip yang saya pegang dalam bekerja sehari-hari” dengan capaian rata-rata **1,95**. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen lebih menanamkan dan memperkuat nilai kejujuran dan tanggung jawab melalui penegasan nilai inti perusahaan, keteladanan dari pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten. Selain itu, disarankan agar setiap karyawan secara aktif menumbuhkan sikap jujur dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, menaati aturan kerja, serta berkomitmen menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesadaran individu dalam menjunjung nilai kejujuran dan tanggung jawab akan memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **X2.5** yaitu “Hubungan saya dengan rekan kerja berlangsung baik dan saling mendukung” dengan capaian rata-rata **2,58**. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan kualitas hubungan antar rekan kerja melalui kegiatan kerja sama tim, komunikasi internal yang terbuka, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan saling menghargai. Pimpinan juga diharapkan mampu berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik secara adil dan konstruktif. Sementara itu, disarankan agar karyawan lebih terbuka dalam berkomunikasi, saling menghargai perbedaan, serta membangun sikap kerja sama dan empati dalam menjalankan tugas sehari-hari. Partisipasi aktif karyawan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan rasa kebersamaan, kenyamanan kerja, serta kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **Y.1** yaitu “Saya hadir bekerja secara rutin dan jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas” dan **Y.3** yaitu “Saya menjaga konsistensi kehadiran untuk memastikan kelancaran tugas harian” dengan capaian rata-rata **2,63**. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dan konsistensi kehadiran karyawan melalui penegakan aturan kehadiran yang jelas, sistem pengawasan absensi yang objektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil dan konsisten. Selain itu, disarankan agar karyawan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dan konsistensi kehadiran sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Karyawan diharapkan mampu mengatur waktu dengan baik, mematuhi jadwal kerja, serta menjaga komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya agar kelancaran pekerjaan dan kinerja dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bangun, W. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi publik dan bisnis*. Erlangga.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2021). *The Oxford handbook of human*

- resource management* (3rd ed.). Oxford University Press.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2021). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (2nd ed.). Pearson Education.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Erozkan, A. (2021). *Organizational culture and employee behaviors*. Routledge.
- Gully, S. M., & Phillips, J. M. (2022). *Strategic human resource management: Contemporary issues*. Wiley.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Huselid, M. A., Beatty, R. W., & Becker, B. E. (2021). *The workforce scorecard: Managing human capital to execute strategy*. Harvard Business Review Press.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Organizational behavior and management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2022). *Human resource management: Functions, applications, and skill development* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). Wiley.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2021). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. Society for Human Resource Management.

Jurnal:

- Al Ayyubi, S., & Ratnawati, I. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pembelajaran organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada pegawai divisi garment PT X). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1).
- Aprianti, D. E., Mahrinasari, M. S., & Hayati, K. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 15(1), 189–195.
- Fitriyah, A., & Nurdina, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Global Berkah

- Sentosa di Karawaci Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(3), 81–91.
- Hamidah, N. A. C. (2025). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian hubungan masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi)*, 6(3), 1375–1384.
- Hastuti, D. F., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada J&T Express Drop Center 08 Depok. *Kampus Akademik Publishing: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 813–820.
- Indrayadi, R. (2025a). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV Eagle Machinery Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1).
- Kamsidik, Krisnaldy, & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada CV Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262–270.
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2024). Factors affecting job satisfaction and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(3), 1–15.
- Linda, S. A., Laksmi, A. A. R. S., & Larantika, A. A. A. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur–NTT. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1–12.
- Wibowo, W. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 45–56.