

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PANEN INDAH LESTARI INTERNUSA (SOGO DEPARTMENT STORE CABANG GALAXY MALL SURABAYA)**

**Laily Nur Khanifah<sup>1)</sup> dan Johanes Silalahi<sup>2)</sup>**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [lailykhanifah123@gmail.com](mailto:lailykhanifah123@gmail.com) dan [johanes.silalahi@gmail.com](mailto:johanes.silalahi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Indah Lestari Internusa di cabang sogo galaxy mall Surabaya. Menggunakan anggota populasi sebanyak 75 orang dari bagian karyawan staff atau pramuniaga dalam pelaksanaan di lapangan, penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan kuesioner. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang sogo galaxy mall Surabaya. Hasil ini menunjukkan penelitian layak digunakan sebagai analisis. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam model penelitian ini yakni pada hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa masing masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

---

## ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, organizational commitment and organizational culture on employee performance at PT. Harvest Indah Lestari Internusa at the Sogo Galaxy Mall Surabaya branch. Using a population of 75 people from the staff or sales staff in the implementation in the field, this study took primary data by using a questionnaire. The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem are to determine and analyze the effect on employee performance. The type of research used is quantitative research methods. The analytical tool used is multiple linear regression and hypothesis testing. The results showed that job satisfaction, organizational commitment and organizational culture had a significant effect on employee performance at PT. Harvest Indah Lestari Internusa Sogo Galaxy Mall Surabaya branch. These results indicate that the study is feasible to use as an analysis. Based on the test results obtained a correlation coefficient which shows that the relationship between variables job satisfaction, organizational commitment and organizational culture with employee performance has a close relationship. Simultaneous test results show that the variables used in this research model are the analysis findings that each variable has a significant effect on job satisfaction, organizational commitment and organizational culture on employee performance.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Performan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perkembangan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus mampu mengelola secara optimal pada semua level pekerjaan yang dilakukan. Selama ini, semua perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia sebagai perspektif penting pada pengaruh keefektifan kerja organisasi, terutama dalam jangka panjang didalam perusahaan .

Menurut Lussier (2013: 64), peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan, sikap apa yang dirasakan seorang pekerja atau karyawan ketika merasa akan kepuasan mendapatkan imbalan yang setimpal dari aspek situasi pekerjaan.

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap atau perilaku pribadi terhadap organisasi dalam hal loyalitas dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek perilaku yang mengukur tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban didalam organisasi. Menurut Robbins (2016:47), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang mendukung organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017: 9), konsep Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai pedoman perilaku anggota untuk mengatasi masalah koordinasi

eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi merupakan, pengaruh terhadap lingkungan sekitar dari adat kebiasaan-kebiasaan pada lingkungan organisasi apakah dapat berkomunikasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, yang terdapat di PT. Panen Indah Lestari Internusa menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk diteliti dan dianalisis yang hasil akhir dari penelitian ini akan ditata dalam bentuk skripsi dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Panen Indah Lestari Internusa (Sogo Departement Store Cabang Galaxy Mall Surabaya).

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di kemukakan, maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Galaxy mall Surabaya ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Galaxy Mall Surabaya ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Galaxy Mall Surabaya ?
4. Apakah pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Galaxy mall Surabaya?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Handoko (2017: 193), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika seorang karyawan memandang pekerjaan mereka, yang tercermin dari sikap positif karyawan terhadap

pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Menurut sutrisno (2016: 80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Faktor psikologi,
- 2). Faktor sosial,
- 3). Faktor fisik,
- 4). Faktor keungan (finansial).

Indikator kepuasan kerja memegang peranan penting bagi karyawan. Menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Nimran dan Amirullah (2015), indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan dengan pembayaran
3. Kepuasan dengan promosi
4. Kepuasan dengan supervisi
5. Kepuasan dengan teman sekerja.

Komitmen organisasi menunjukkan kemampuan individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam bagian organisasi tersebut. Komitmen organisasi didasarkan pada kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi dapat menciptakan

perasaan bahwa karyawan menjadi bagian dari organisasi. Ketika karyawan merasa berkomitmen pada nilai-nilai organisasi yang ada, mereka dapat merasa nyaman ditempat kerja dan meningkatkan kinerja

Steers dan porter dalam yusuf dan syarif (2018: 15-16), menjelaskan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan kekuatan seseorang untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu bagian dari organisasi. Indikator komitmen organisasi dikemukakan oleh Meyer dan Allen pada Yusuf R. A; Syarif D, (2017:16-18) mengemukakan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif.
2. Komitmen continue (kelanjutan).
3. Komitmen normatif.

Menurut Sutrisno (2018:20), "budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat digerakkan oleh orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaanya". Edison, (2016:118), berpendapat bahwa : "budaya perusahaan (corporate culture) sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (organizational culture)". Pada prinsipnya, perusahaan

juga merupakan organisasi, tetapi beberapa orang tidak setuju dengan kenyataan bahwa organisasi adalah perusahaan. Budaya organisasi adalah proses peleburan dan penggabungan gaya budaya dan atau perilaku masing masing individu yang sebelumnya dibawa ke dalam norma dan filosofi baru yang memiliki energi kelompok dalam menyikapi hal dan tujuan tertentu

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif dari suatu tujuan atau pencapaian tujuan, dengan tujuan atau sasaran tertentu diperhitungkan untuk indikator masukan (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits) dan dampak (impacts) mewakili tingkat pencapaian . Menurut Edison, ( 2016 : 131), mendukung kinerja membutuhkan budaya organisasi yang kuat. Berikut ini adalah indikator budaya organisasi :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi

Menurut Dessler dalam Bryan (2014:05), kinerja karyawan adalah prestasi kerja, yakni perbandingan hasil kerja yang sebenarnya dan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Kemudian (Robbins,

2008 dalam Bryan 2014:05) mendefinisikan kinerja yaitu merupakan sebuah pencapaian hasil kerja karyawan yang baik, secara kualitas maupun kuantitas, dari seorang orang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Prawirosentono (2015), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan Efisiensi,
- b. Otoritas (wewenang),
- c. Disiplin,
- d. Inisiatif.

Menurut Griffin (2015:231), ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ada 5 (lima) indikator yaitu :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

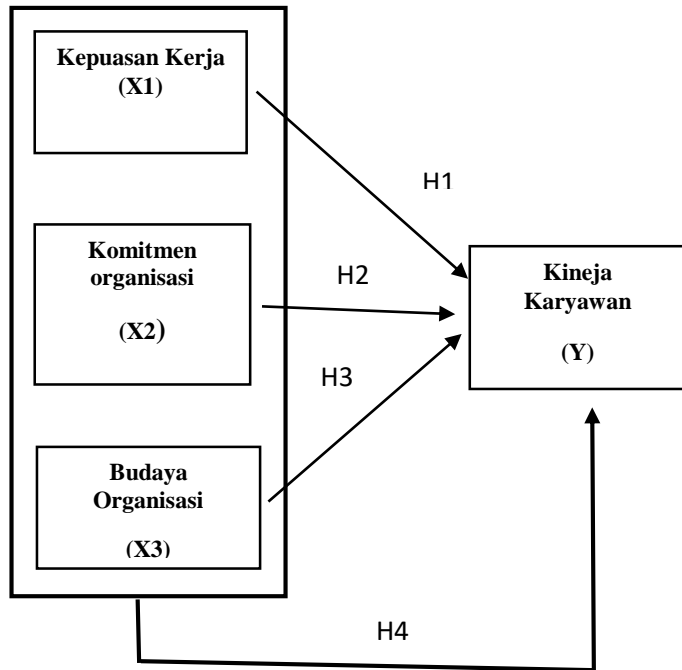
H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Indah Lestari Internusa Surabaya.

H2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Indah Lestari Internusa Surabaya.

H3: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Indah Lestari Internusa Surabaya.

H4: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Indah Lestari Internusa Surabaya.

## Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Sogo Galaxy Mall Surabaya PT. Panen Indah Lestari Internusa Tbk.

Populasi pada jumlah 185 pramuniaga dan 115 back office. Yang berjumlah 300 orang karyawan Sogo Galaxy mall Surabaya PT. Panen Indah Lestari Internusa Tbk.

Di dalam penelitian ini, rumus slovin digunakan sebagai metode pengambilan sampel yakni :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (standar error 10%)

Jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} = 75 \text{ orang}$$

Maka, jumlah sampel yang akan diperoleh berjumlah 75 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, X3) dengan satu variabel terikat (Y). Tujuan dari analisis ini adalah menggunakan rumus  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  untuk menentukan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data menggunakan skala interval atau rasio. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan dalam hubungannya sebagai variabel terikat.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.301	.989		1.315	.193
	KEPUASAN KERJA	.602	.040	.800	14.965	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.358	.052	.354	6.921	.000
	BUDAYA ORGANISASI	-.144	.061	-.133	-2.367	.021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,301\alpha + 0,602 X_1 + 0,358 X_2 - 0,144 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,301 artinya semua variabel bebas yang terdiri variabel kepuasan kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Budaya organisasi (X3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,301.
2. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X1), ( $b_1X_1$ ) sebesar 0,602 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap unit variabel kepuasan kerja meningkat 0,602 berdampak pada kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X2), ( $b_2X_2$ ) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, peningkatan unit variabel komitmen organisasi karyawan berdampak pada kinerja 0,358.

4. Nilai koefisien variabel budaya organisasi ( b3X3 ) memiliki nilai koefisien sebesar -0,144 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, berpengaruh setiap kali unit variabel budaya organisasi meningkat. Kinerja karyawan sebesar -0,144.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel independen kepuasan kerja (X1), Komitmen organisasi(X2), dan budaya organisasi (X3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Kriteria penentuan uji- t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak. Dengan kata lain,

variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13**

#### Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.301	.989		1.315	.193		
	KEPUASAN KERJA (X1)	.602	.040	.800	14.965	.000	.594	1.682
	KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.358	.052	.354	6.921	.000	.647	1.546
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	-.144	.061	-.133	-2.367	.021	.537	1.863

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : data diolah, 2022



Tabel 4.13 menjelaskan bahwa pengaruh masing-masing variabel bersifat parsial. Berdasarkan hasil output data tersebut kita bisa melihat nilai T- tabel yang didapat dari masing-masing variabel berdasarkan hasil data. Untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak, perlu memutuskan nilai tabel t yang akan digunakan. Nilai ini tergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai (df) adalah  $(\alpha/2);(n-k-1) = (0,05/2);(75-3-1) = (0,025;71) = 1,996$ . Dapat diartikan sebagai berikut.

#### 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima. Dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan jumlah t variabel X1 sebesar 14.695 dan t tabel sebesar 1,996. Dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  secara parsial dapat disimpulkan bahwa (X1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang Sogo Galaxy Mall Surabaya.

#### 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan signifikansi komitmen organisasi adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis

(H2) diterima. Artinya, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, variabel X2 t hitung sebesar 6,921 dengan t tabel sebesar 1,996. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  secara parsial dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang Sogo Galaxy Mall Surabaya.

#### 3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan signifikansi budaya organisasi sebesar  $0,021 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H3) diterima. Dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan jumlah t hitung variabel X3 adalah -2.627, t tabel sebesar 1,996. Dengan demikian,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang sogo galaxy mall Surabaya.

### Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2011:98), uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara bersama-sama (dalam waktu yang bersamaan). Dapat menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen

2. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi terhadap variabel dependen.

Hal ini dapat diperoleh dari nilai aritmatika (hitung) anova untuk mengetahui pentingnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Menganalisis output dari spss versi 25 diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.964	3	136.321	172.765	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.023	71	.789		
	Total	464.987	74			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), KOMITMEN ORGANISASI (X2), KEPUASAN KERJA (X1)						

Sumber : data diolah, 2022

Dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000. Nilai yang lebih kecil dari 0,005 menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tepat atau layak untuk menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap variabel independen kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 172,765, namun nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,73. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 172,765  $> F_{tabel}$  sebesar 2,73, bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat dilampirkan.

### **Pembahasan Hasil Temuan Penelitian**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dihitung dari nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Hasil uji  $t$  parsial menunjukkan nilai signifikan terhadap kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) diterima. Dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan jumlah  $t_{hitung}$  variabel  $X_1$  sebesar 14.695 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996. Dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa ( $X_1$ ) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap ( $Y$ ) kinerja karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang Sogo Galaxy Mall Surabaya. Selain itu koefisien regresi pada  $X_1$  sebesar 0,602, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya setiap kali variabel kepuasan kerja unit meningkat berpengaruh sebesar 0,602 terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian sebelumnya dari temuan penelitian Evi Citrawati (2021) Pengaruh Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa organisasi memiliki Kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan seberapa baik atau buruknya karyawan tersebut diperlakukan di perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin positif mempengaruhi kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Indikator-indikator yang termasuk dalam variabel kepuasan kerja adalah gaji yang diterima karyawan, rekan kerja yang baik, kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya, dan pengawasan yang diterapkan oleh perusahaan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Syardiansyah, Zulkarnaen Mora, dan Safriani (2020) penelitian berjudul “pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”.

## **b. Komitmen Organisasi**

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima artinya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, variabel X2 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 6,921 dengan  $t_{tabel}$  1,996. jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang Sogo Galaxy Mall Surabaya. Selain itu koefisien regresi X2 sebesar 0,358 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) Mempunyai Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel komitmen organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,358.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian dari hasil penelitian Siswanto Wijaya Putra (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil di Sidoarjo, Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting seorang karyawan yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan dalam suatu anggota organisasi

atau perusahaan. Dampak positif dari Komitmen organisasi adalah karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, bangga dengan organisasi, peduli terhadap organisasi, tertarik bekerja untuk organisasi, dan bekerja untuk organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi dapat bekerja secara optimal untuk membantu mereka memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya.

Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta. Nurendra Riska Anas (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta.

## **c. Budaya Organisasi**

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa signifikansi budaya organisasi adalah  $0,021 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H3) diterima. Dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan jumlah  $t_{hitung}$  adalah -2.627,  $t_{tabel}$  adalah 1,996. Dengan demikian,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap

kinerja karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang sogo galaxy mall Surabaya. Selain itu koefisien regresi X3 sebesar -0,144 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) ber pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). artinya setiap penamabahan unit variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar -0,144 terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian dari hasil penelitian Wulan Sari Girsang (2019) pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Ulfa Miftahul Jannah (2017) pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pada PT. Adiwiraksa Atyanta. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lainnya (motivasi dan komitmen). Hasil ini menjelaskan teori Robbins (2001: 50), bahwa budaya organisasi sangat penting untuk

meningkatkan kinerja, dan kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja adalah budaya organisasi.

Lisa Efrina (2019) Pengaruhnya Etos Kerjaa Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Multi Finance Syariah Di Provinsi Lampung, variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada tanda-tanda bahnwa semua karyawan masih berpegang teguh pada budaya lama, meski tidak mempengaruhi kinerja. Diharapkan organisasi akan terus memaksimalkan kemampuannya untuk mendorong kinerja karyawan yang lebihbaik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang Sogo Galaxy Mall Surabaya” pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linier berganda yakni : Nilai koefisien dari variabel kepuasan kerja (X1), menunjukkan bahwa variabel

kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), variabel komitmen organisasi (X2), mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), dan nilai koefisien variabel budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Komitmen Organisasi secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel budaya organisasi secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Panen Indah Lestari Internusa cabang sogo galaxy mall Surabaya.
3. Hasil dari uji F diketahui bahwa variabel independen Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi ditemukan memiliki pengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen secara bersamaan hipotesis terbukti kebenarannya.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, kami dapat memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Peningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan harus diperlakukan secara adil dan ditinjau ulang agar karyawan merasa nyaman, yang pengaruh kinerjanya.
2. komitmen organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar setiap karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk selalu melakukan yang terbaik dan selalu dapat berkontribusi pada tujuan perusahaan. Demikian pula, perlu mempertimbangkan budaya organisasi, menambahkan budaya organisasi yang kuat dan kuat, secara konsisten berpikir dan bertindak atas perilaku karyawan untuk memengaruhi kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2016. **Memahami Manajemen Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- As'ad, Moh. 2013. **Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**, Liberty, Jakarta.

- Edy, Sutrisno, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Cetakan kedua puluh satu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko. Hani, T. 2017. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE-Yogyakarta.
- Jill, Griffin. 2015. **Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan**. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P., (2017), **Perilaku Dan Budaya Organisasi, Bandung**: Redaksi Refika Aditam.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Edisi Revisi).Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nimran Umar dan Amirullah, 2015, **Manajemen Sumber Daa Manusia dan Prilaku Organisasi (Pendekatan Riset)**. Malang :SAM(Sinar Akademika Malang).
- Robbins, S.P, dan Judje, Timothy A, (2016), **Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., dan Judge, T. (2013), **Organizational Behavior**, Fifteenth Edition, Prentice Hall
- Siagian, Sondang. P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono, (2016), **Statistika Untuk Penelitian**, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014), **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&N**, Bandung: Alfabe.
- Sutrisno, Edy. 2018. **Budaya Organisasi**. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2011). **Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). **Komitmen Organisasi**. Jakarta : Nas Media Pustaka.