



BISMA
Business and Management Journal

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di CV. SPP Corporation Tasikmalaya)

Gilang Sandi Purnama

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

gilangsandipurnama@gmail.com

Diserahkan tanggal 25 Juli 2023 | Diterima tanggal 25 September 2023 | Diterbitkan tanggal 30 September 2023

Abstract:

This study aims to determine the effect of organizational culture and job satisfaction simultaneously on employee performance at CV. SPP Corporation. The effect of organizational culture and job satisfaction partially on employee performance at CV. SPP Corporation. The method used in this research is associative with a quantitative approach. With a research sample of 35 people as respondents to CV. SPP Corporation based on 35 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version 25. The test results show that simultaneously organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially organizational culture variables have a significant effect on employee performance, as well as job satisfaction variables partially have a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan sampel penelitian 35 orang sebagai responden CV. SPP Corporation berdasarkan 35 data populasi yang di ketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Hasil pengujian secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Copyright © 2023, Author

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



PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan adalah pengelolaan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia (karyawan) yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, akan bermanfaat untuk kemajuan perusahaan yang berkelanjutan. Perusahaan harus berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting oleh organisasi atau perusahaan. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal.

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu, kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja, maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

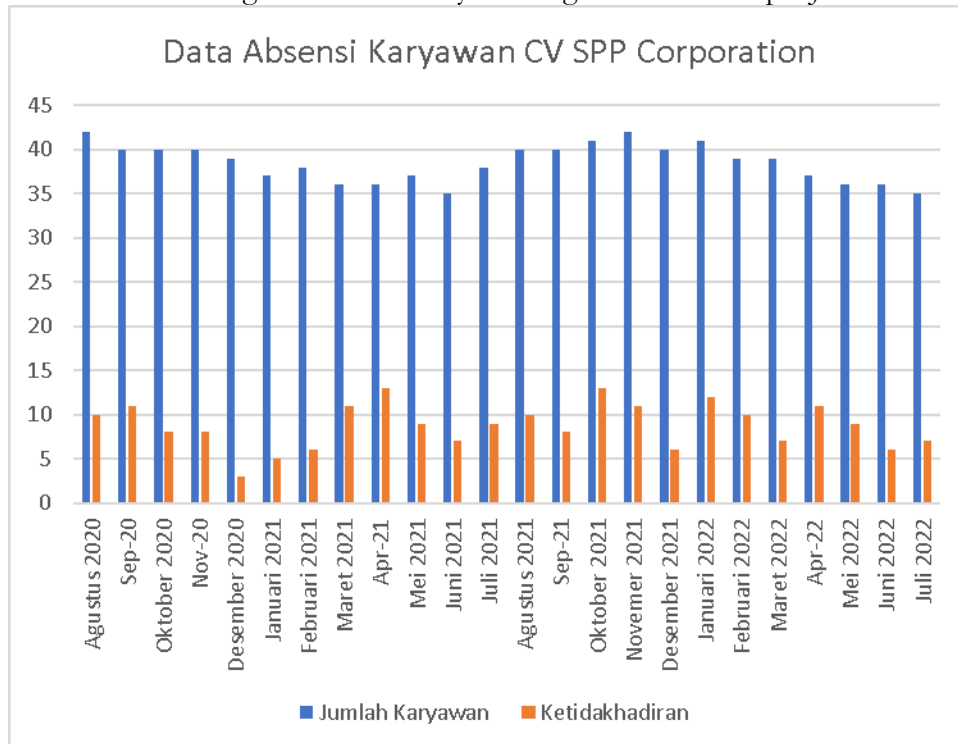
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan pada gambar 1 berikut.

Gambar 1. Tingkat Absensi Karyawan Agustus 2020 sampai Juli 2022



Sumber: HRD CV. SPP Corporation

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada bulan Agustus 2020 hingga Juli 2022 tingkat ketidakhadiran karyawannya cukup tinggi karena menurut HRD CV. SPP Corporation ada beberapa karyawan yang tidak bekerja beberapa kali setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan adanya masalah seputar kepuasan kerja karyawan pada CV. SPP Corporation. Selain itu masalah lain yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari observasi sepuluh orang karyawan:

Tabel 1. Masalah Budaya Organisasi di CV. SPP Corporation

No.	Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pelaksanaan tugas secara baik (profesionalisme)	7	70%
2.	Hubungan manajemen dengan karyawan (jarak dari manajemen)	8	80%
3.	Hubungan baik antar karyawan (percaya pada rekan sekerja)	4	40%
4.	Keleluasaan karyawan (integrasi)	5	50%

Sumber: Observasi dengan 10 Karyawan CV. SPP Corporation

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masalah budaya organisasi pada CV. SPP Corporation adalah hubungan yang kurang terjalin antar karyawan. Terlihat dari karakteristik hubungan baik antar karyawan hanya 4 dari 10 responden yang sesuai dengan karakteristik tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. SPP Corporation”.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada saat melakukan suatu penelitian, untuk mencapai suatu tujuan ilmiah tidak terlepas dari penggunaan suatu metode. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Rusiadi, et al (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Peneliti menggunakan jenis penelitian ini adalah kuantitatif, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) serta variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Melalui metode ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana pengaruh udaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dioperasionalkan seperti yang dapat dilihat dalam table 2 berikut

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis (Sedarmayanti, 2016)	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan 4. Iklim organisasi	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.SPP Corporation yang berjumlah 35 orang. Pada penelitian ini, teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini semua karyawan CV. SPP Corporation sebanyak 35 responden, dalam penelitian ini karakteristik responden yang digunakan ialah berdasarkan beberapa kriteria di antaranya:

1. Usia minimal responden ialah 17 tahun.
2. Jenis kelamin responden ialah pria dan Wanita.
3. Pendidikan terakhir responden ialah SLTA.

Menurut Sugiyono (2015), Skala Likert adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial sudah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis dari ketiga variabel yaitu sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden. Adapun bentuk pernyataan berkonotasi SS, S, KS, TS, STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai, Notasi, dan Predikat

No	Skala	Keterangan	Skor Positif (+)	Skor Negatif (-)
1	SS	Sangat Setuju	5	1
2	S	Setuju	4	2
3	KS	Kurang Setuju	3	3
4	TS	Tidak Setuju	2	4
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: *Nikolaus Duli, 2019*

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan persentase dan skoring dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

$$X = F / (N) \times 100 \%$$

Keterangan:

- X = Jumlah persentase jawaban
- F = Jumlah jawaban frekuensi
- N = Jumlah responden

Setelah diketahui persentase, maka nilai dari keseluruhan indikator dapat ditentukan interval dengan perincian sebagai berikut.

$$NJI = (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / (\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan})$$

Keterangan:

- NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah suatu interval.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda. Karena variabel bebas lebih dari satu variable, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) terhadap variabel terikat (Y). Rumusnya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

- Y : Subyek dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan
- a : Variabel Y bila $X = 0$ (konstan)

- b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X1 : Budaya organisasi
- X2 : Kepuasan kerja
- e : Nilai residual

PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dipakai untuk mengetahui dan melihat seberapa besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti yakni Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan indikatornya, lalu setelah dilakukan penelitian serta mendapat data-data yang diperlukan selanjutnya pengujian hipotesis dapat dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel X (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) yang diteliti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. SPP Corporation

Pada Lampiran 6 halaman 101 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 7,936 + 0,467 X_1 + 0,482X_2$$

Nilai konstanta sebesar 7,936 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7,936. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,467 menunjukkan apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% dan X2 dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. SPP Corporation sebesar 46,7%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X2 0,482 menunjukkan apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% dan X1 dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. SPP Corporation sebesar 48,2%.

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi pada Lampiran 6 halaman 101 ialah sebesar 0.922 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang disertai dengan kepuasan para karyawan dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan di CV. SPP Corporation.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat dari Lampiran 6 halaman 101, hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model summary dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,850 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 85% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan pada CV. SPP Corporation sebesar 85%, dan sisanya 15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika perusahaan mampu memaksimalkan kegiatan budaya organisasi dan kepuasan

kerja terpenuhi kepada setiap karyawannya maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation, sehingga Hipotesis pertama H1 yang menyatakan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jansen Ginting (2017) dan hasil penelitian Dyasnu Subanar (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. SPP Corporation

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi pada Lampiran 6 halaman 101 ialah sebesar 0.852 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan di CV. SPP Corporation.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi yang dapat dilihat di Lampiran 6 halaman 101 di kolom Partial tabel coefficients sebesar $(0,852)^2 \times 100\% = 72,59\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,59%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. SPP Corporation. Sehingga jika budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja setiap karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan oleh semua anggota organisasi dan dijadikan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

CV. SPP Corporation menerapkan budaya organisasi excellent pada karyawannya dalam menjalankan dan mendukung kinerjanya dan CV. SPP Corporation telah menerapkannya dengan baik. Karyawan setuju dengan adanya komitmen yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan atau komitmen karyawan yang sudah ditetapkan oleh CV. SPP Corporation.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jansen Ginting (2017) dan hasil penelitian Dyasnu Subanar (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. SPP Corporation

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi pada Lampiran 6 halaman 101 ialah sebesar 0.851 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya budaya organisasi yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan di CV. SPP Corporation.

Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi yang dapat dilihat di Lampiran 6 halaman 101 di kolom Partial tabel coefficients sebesar $(0,851)^2 \times 100\% = 72,42\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,42%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. SPP Corporation.

Kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan aspek vital dalam rangka mempertahankan kinerja karyawan yang baik dan memajukan perusahaan.

CV. SPP Corporation berperan untuk mengelola karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai, dan CV. SPP Corporation telah mengelola karyawan dengan meningkatkan tingkat kepuasan para karyawan. Tingkat kepuasan tersebut dipengaruhi oleh adanya timbal balik yang sesuai harapan bagi karyawan CV. SPP Corporation. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun menjadi cara bagi CV. SPP Corporation untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jansen Ginting (2017) dan hasil penelitian Dyasnu Subanar (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di CV. SPP Corporation, dapat dibuat kesimpulan bahwa budaya organisasi di CV. SPP Corporation terqualifikasi dengan kategori sangat baik, kepuasan kerja di CV. SPP Corporation terqualifikasi dengan kategori sangat baik, serta untuk kinerja karyawan CV. SPP Corporation pun berada dalam klasifikasi sangat baik, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SPP Corporation. Semakin baiknya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dioptimalkan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan CV. SPP Corporation, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SPP Corporation. Semakin baiknya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan CV. SPP Corporation, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. SPP Corporation. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dioptimalkan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan CV. SPP Corporation.

DAFTAR PUSTAKA

- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dyasnu. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/43258>
- Ginting. 2017. Pengaruh Pritabilitas, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kualitas Laba.

- Jurnal Wira Ekonomi. <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/29994>
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Tp.
- Rusiadi, et all. 2016. *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus, dan Aplikasi SPSS*. Cetakan Kelima. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
<https://www.pdfdrive.com/prof-dr-sugiyono-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-intro-e56379944.html>