

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTISARI KANTOR PUSAT KUPANG

The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at KSP Kopdit Swastis ari Kupang Head Office

Pincky Bureni^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)} Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} pinckybureni@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimoneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan untuk mengumpulkan data dilapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis linear berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang. Sedangkan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, persaingan antar lembaga keuangan semakin ketat, baik dari sisi produk, pelayanan, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Keberhasilan sebuah organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal atau kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola kinerja karyawan sebagai penggerak utama operasional. Lembaga keuangan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusianya akan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan mampu mempertahankan daya saing.

Oleh karena itu, fokus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menjadi langkah penting untuk menyesuaikan jumlah dan kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi. Tanpa perencanaan yang matang, koperasi berisiko mengalami ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, yang dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja. Perencanaan SDM yang baik memungkinkan organisasi

beroperasi secara optimal dengan dukungan tenaga kerja yang tepat dari segi jumlah maupun kompetensi (Mathis, 2006). Setelah perencanaan dilakukan dengan baik, perhatian berikutnya tertuju pada pencapaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh koperasi (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan menjadi jantung organisasi, karena keberhasilan organisasi bergantung pada kontribusi individu di dalamnya. Pengelolaan kinerja yang baik tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis, karena menyelaraskan sumber daya manusia dengan tujuan organisasi serta memperkuat daya saing (Rivai, 2005).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk pola pikir serta perilaku kerja anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif akan menumbuhkan loyalitas, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam efektivitas manajemen kinerja, termasuk pada lembaga keuangan (Judijanto, Harto, & Pahrijal, 2024). Ketika budaya organisasi diterapkan secara konsisten, karyawan lebih mudah memahami tanggung jawabnya, memiliki rasa memiliki, serta menunjukkan motivasi kerja yang tinggi (Kasmir, 2016).

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas tinggi, termotivasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan ketidakpuasan dapat menyebabkan stres, absensi, bahkan turnover (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ellen Lamapaha, staf bagian sumber daya manusia KSP Kopdit Swasti Sari, yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan pencapaian target kerja. Nilai-nilai seperti integritas, pelayanan, dan kebersamaan menjadi pedoman kerja karyawan. Namun, masih terdapat tantangan dalam hal komunikasi antar divisi serta keterbatasan sumber daya manusia akibat rotasi pegawai yang cukup sering. Hal ini dapat mengganggu kontinuitas kerja dan menurunkan stabilitas kinerja tim.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut juga diperoleh informasi bahwa tantangan atau masalah tersebut berupa komunikasi antar divisi yang kurang efektif dan keterbatasan sumber daya manusia akibat karyawan yang berpindah secara rutin. Faktor-faktor ini dapat menurunkan kontinuitas layanan dan kinerja tim. Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara lebih mendalam bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi (Lumintang 2023). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

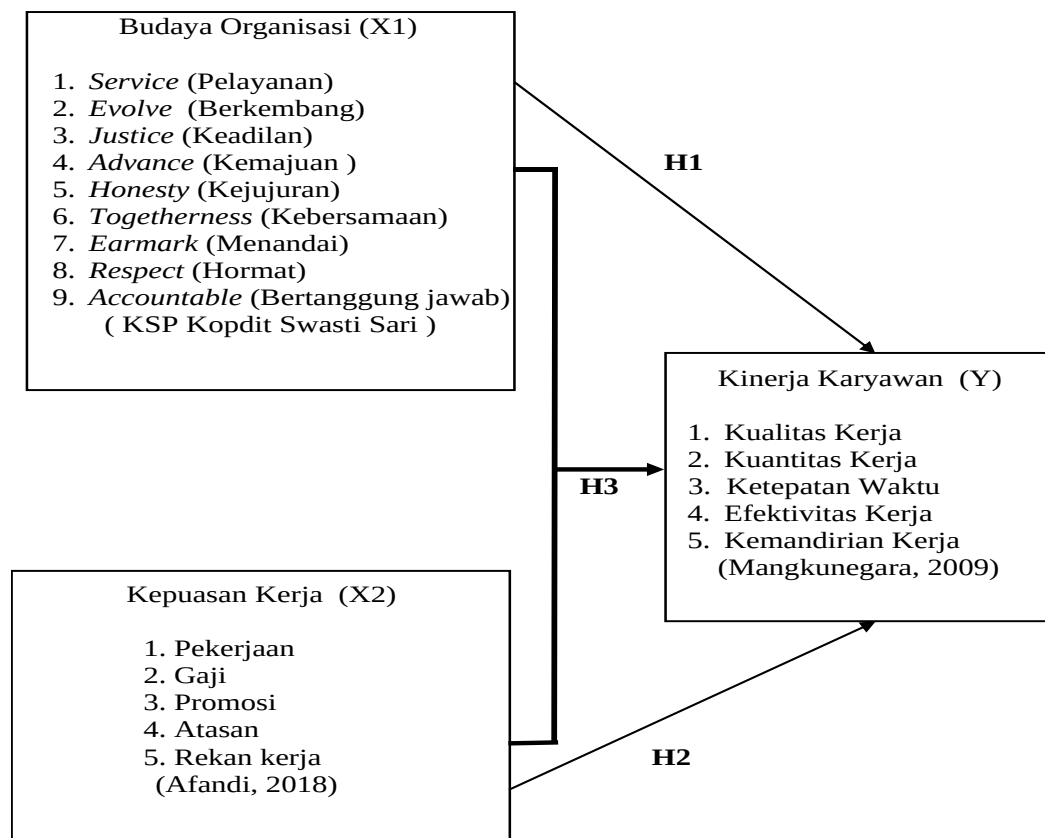
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain (Robbins 2017). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat keyakinan, sikap, nilai, dan norma yang dimiliki dan dianut bersama oleh anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau respons emosional seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

H3 : Diduga budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden berjumlah 30 orang karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang memungkinkan responden memberikan tingkat penilaian terhadap pernyataan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini membantu peneliti memperoleh hasil yang terukur dan objektif dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dengan demikian, metode ini relevan untuk menilai sejauh mana penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.785	6.788		6.009	.000
Budaya_Organisasi	-.213	.085	-.431	-2.512	.018
Kepuasan_Kerja	.496	.129	.658	3.832	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

$$Y = 40,785 + - 0,213 X1 + 0,496 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 40,785 artinya jika nilai variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sama dengan (0), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan sebesar 40,785.
2. Nilai koefisien regresi (b1) dari variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai sebesar -0,213 satuan, yang artinya jika nilai budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,213.
3. Nilai koefisien regresi (b2) dari variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,496 satuan, yang artinya jika nilai budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,496.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing. Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.785	6.788		.000
	Budaya_Organisasi	-.213	.085	-.431	.018
	Kepuasan_Kerja	.496	.129	.658	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang (H_1)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t-hitung bertanda negatif, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang (H_2)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t-hitung (3,832) > t-tabel(1,699) dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan(Y). Adapun hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.780	2	38.890	7.737	.002 ^b
	Residual	135.720	27	5.027		
	Total	213.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut : Karna F-hitung (7,737) > F-tabel (3,35) maka H₀ ditolak H_a diterima, artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar Tabel berikut :

Tabel 4.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.317	2.24203

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 4. diatas menunjukkan hasil analisis determinasi diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 31,70%, sedangkan sisanya sebesar 68,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang

Berdasarkan hasil uji (t) pada variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan atau penguatan budaya organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, secara empiris budaya organisasi bukan faktor penentu utama kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

Secara teoritis, budaya organisasi umumnya dipandang sebagai faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi mampu memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan

tugas-tugasnya. Budaya organisasi yang konsisten dan adaptif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori tersebut, yang mengindikasikan bahwa keberadaan budaya organisasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ferdian dan Devita (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, terutama ketika nilai-nilai budaya tidak diterapkan secara nyata dalam perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi serta efektivitas penerapannya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari disebabkan oleh implementasi budaya kerja yang belum berjalan secara optimal. Meskipun indikator budaya organisasi seperti pelayanan, keadilan, kejujuran, kebersamaan, dan tanggung jawab secara konsep bersifat positif, namun dalam praktiknya budaya kerja cenderung kaku, birokratis, dan kurang adaptif terhadap perubahan. Kondisi ini menyebabkan nilai-nilai budaya belum sepenuhnya menjadi pedoman perilaku kerja karyawan, sehingga tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, kinerja karyawan pada koperasi ini lebih dipengaruhi oleh faktor lain diluar budaya organisasi seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (X_2), diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Makna dari hasil ini adalah kepuasan kerja menjadi faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, efektif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan emosional karyawan, termasuk perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan perilaku kerja positif seperti disiplin, memiliki inisiatif, bertanggung jawab, serta fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luruk et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar pula dorongan karyawan untuk bekerja secara efektif. Pengaruh signifikan ini didukung oleh indikator kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja. Pekerjaan yang bervariasi,

menantang, serta sesuai dengan keahlian karyawan terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti, tingginya kepuasan kerja karyawan di KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang tercermin dari peningkatan indikator pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dijalani saat ini sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Selain itu, aspek hubungan kerja, gaji, atasan, serta lingkungan sosial masih menjadi faktor dominan yang dirasakan karyawan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kinerja yang diberikan kepada organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun besarnya pengaruh tidak sepenuhnya dominan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi pola pikir, sikap, dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang konsisten dan kondusif akan mendukung terbentuknya kepuasan kerja yang positif sehingga mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan Luruk et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Pusat Kupang. Selain itu, penelitian Nazwa dan Rahmawati (2024) turut memperkuat bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja.

Namun demikian, nilai koefisien determinasi yang diperoleh masih relatif rendah, yang berarti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja hanya menjelaskan sebagian dari variasi kinerja karyawan. Masih terdapat faktor lain di luar variabel ini yang memengaruhi kinerja antara lain : motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Untuk itu diperlukan riset lebih lanjut terhadap kinerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang.

Berdasarkan hasil analisis dan teori yang mendukung, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang. Budaya organisasi yang positif mampu membentuk perilaku kerja produktif dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi mendorong motivasi, kedisiplinan, dan komitmen karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel yang di peroleh budaya organisasi (X1) , kepuasan kerja (X2), dan kineja karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang. Namun kemampuan kedua variabel dalam memengaruhi kinerja pada objek penelitian relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kupang
Organisasi perlu meningkatkan efektivitas penerapan budaya organisasi agar nilai-nilai budaya tidak hanya menjadi pedoman tertulis, tetapi benar-benar tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Budaya organisasi yang cenderung kaku perlu dievaluasi agar lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan operasional. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi perlu dipertahankan melalui peningkatan hubungan kerja, kesempatan promosi, pengembangan karier, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan knowledge management terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 5(2), 187–193.
- Ghozali, I. (2009). *Analisis multivariate lanjutan dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2016). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Judijanto, L., Harto, B., & Pahrijal, R. (2024). Kajian bibliometrik tentang budaya organisasi pada efektivitas manajemen kinerja. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(5), 576–585. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i05.1171>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Edisi pertama). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2023). *Data koperasi aktif di Indonesia tahun 2023 (Online Data System)*. Kemenkop UKM. <https://ods.kemenkopukm.go.id>
- Lumintang, G. T., Dotulong, L. O. H., & Genita, G. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Luruk, Y. F., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(4), 1011–1024.
- Luthans, F. (2009). *Organizational behavior* (Hospital administration ed.). https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nazwa, N., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Human Capital Management PT Koperasi Gas Negara Tbk. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(4), 881–893.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing koperasi* (Edisi pertama). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rizati, L., Wahidatunisa, Y., Seviani, D., Aryani, R. D., & Lianti, P. (2025). Studi pustaka tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi Publik*, 12(1), 41–50.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil* (Edisi ke-9). Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Wibowo, S. E., M. Phil. (2013). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Jakarta: RajaGrafindo Persada.