

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN CV BARA MITRA KENCANA

Maulana Fadhil

Manajamen Fakultas Ekomomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima agustus, 16, 2024

Revisi September, 2, 2024

Diterima oktober, 2, 2024

Kata kunci:

Budaya Kerja

Komitmen Organisasi

Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Batu bara merupakan salah satu sumber energi yang terbilang sudah cukup lama dipakai oleh manusia untuk kebutuhan sehari-hari, tentu batu bara ini menjadi salah satu sumber daya yang bisa di gunakan oleh setiap penduduk Negara Indonesia dan bahkan dengan banyak cadangan batu bara di tanah air membuat kita menjadi salah pengekspor batu bara dan hal itu tentu menjadi sumber mata pencaharian Negara kita. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja terhadap karyawan CV Bara Mitra Kencana. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan *SmartPLS 3* dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan *skala likert*. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut di buktikan dengan karyawan perusahaan yang mencerminkan budaya kerja dengan sangat baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan karyawan yang sangat mengutamakan kerja sama dalam bekerja dan saling menghargai dalam bekerja. Dimana semakin baik budaya kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Sementara pengujian secara tidak langsung untuk variabel budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pimpinan CV BARA MITRA KENCANA hendaknya lebih memperhatikan tingkat komitmen organisasi para karyawannya, dengan begitu semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya juga semakin kurangnya tingkat komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan kurang maksimal atau kurang produktif.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Maulana Fadhil

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universiti Putra Indonesia YPTK Padang

Email: fadhilmaulana016@gmail.com

PENDAHULUAN

CV Bara Mitra Kencana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan yang berfokus pada produktifitas batu bara, yang mana perusahaan ini berdiri di tahun 2007, dan memiliki alamat di Parambahan tanah kuning, Desa Batu tanjung, Kec Talawi kota Sawahlunto Sumatera Barat. Setelah berkecimpung selama 16 tahun di dalam dunia pertambangan batu bara, tentunya CV Bara Mitra Kencana sendiri sudah berpengalaman dalam pengelolaan batu bara dan juga karyawan yang memiliki keahlian dan pengalaman yang mumpuni dalam bidangnya masing-masing. Dalam hal bekerja dan mencapai produktifitas tentunya karyawan CV Bara Mitra Kencana memiliki kinerja yang bisa di bilang luar biasa, dan juga perusahaan ini sangat terkenal di Sumatera Barat khususnya kota Sawahlunto, Membahas sedikit sejarah pertambangan khususnya batu bara di kota Sawahlunto, dari zaman dahulu tepatnya pada zaman penjajahan Belanda kota Sawahlunto sendiri sudah sebagai salah satu daerah awal tempat pertambangan batu bara di Sumatera bahkan Indonesia yang mana batu bara ini sendiri memiliki banyak fungsi salah satunya sebagai penghasil energi untuk kebutuhan pabrik, kereta uap dll dan barulah setelah Indonesia merdeka kepemilikan dan pengolahan batu bara yang dulunya di kelola dan dikuasai belanda di kota Sawahlunto sekarang menjadi milik Negara kita seutuhnya yaitu Indonesia.

Dalam hal menyangkut karyawan dan dengan sedemikian banyak nya jumlah karyawan dalam perusahaan tentu tak kala sering ditemukanya kasus atau permasalahan pelanggaran ataupun kelalaian karyawan dalam bekerja, baik itu kelalaian secara sengaja maupun tidak sengaja, maka hal tersebut tentu akan mempengaruhi indeks kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target, dan produktifitas, dan tentunya permasalahan yang dialami oleh karyawan tersebut bukan tanpa sebab, misalnya seperti beban kerja yang berat, tekanan di tempat pekerjaan, dan terkadang juga masalah di luar pekerjaan yang memengaruhi kinerja saat bekerja di lapangan dan tentu terkadang hal ini dapat membuat loyalitas para karyawan menurun seiring berjalanya waktu. Budaya kerja yang bagus dan benar merupakan dasar untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai produktifitas dan juga di sini komitmen organisasi memiliki peranya sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dalam hal ini tentu perusahaan perlu mengambil peranan sebagai penengah dan pencipta rasa aman dan nyaman bagi karyawanya untuk melakukan pekerjaan, agar bisa mencapai dan meraih target produktifitas dalam hal bekerja, yang mana keadaan kondisi ini dapat dilihat pada table 1.1 yaitu Jumlah produksi batu bara dari tahun 2020 sampai dengan 2022 di perusahaan cv bara mitra kencana:

Tabel 1. 1
Produksi batu bara di CV Bara Mitra Kencana
Dari Tahun 2020 Sampai Dengan 2022

No	BULAN	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022
1.	Januari	2556.90	5974.70	4861.46
2.	Februari	566.84	6600.49	3704.99
3.	Maret	4164.53	6627.24	4270.77
4.	April	5649.27	6239.87	3734.62
5.	Mei	5020.66	4325.40	3596.53
6.	Juni	5444.82	4900.09	4027.93
7.	Juli	7046.45	3773.41	4418.38
8.	Agustus	5192.63	4363.48	4357.09
9.	September	4433.70	4301.98	4848.98
10.	Oktober	6656.86	4683.07	4779.61

11.	November	6329.12	3986.34	4198.03
12.	Desember	5540.40	4382.47	4786.16
Jumlah (TON)	(TOTAL)	58.602,18	60.158,54	51.584,55

Sumber : CV Bara Mitra Kencana

Tabel 1. 2
Data Jumlah Karyawan CV. Bara Mitra Kencana

Klasifikasi jabatan	TKI		Jenis kelamin	
	Lokal	Non local	L	Pr
Manajamen	4	-	4	-
Teknis	71	-	71	-
Non Teknis	28	-	16	12
Pekerja tidak tetap(pekerja dalam tambang)	215	-	215	-
Total	318	-	306	12

Sumber : CV Bara Mitra Kencana

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukan bahwa terdapat kenaikan produksi batu bara di tahun 2020, 2021 dan di tahun 2022 terjadi penurunan yang cukup lumayan signifikan selama periode 2022 tersebut, dapat kita lihat produksi batu bara di tahun 2020 sebesar 58.602,18 ton. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan menjadi 60.158,54 ton. Dan pada tahun berikutnya yaitu tahun 2022 terjadi penurunan menjadi 51.584,55 ton, dan pada table 1.2 terdapat informasi mengenai rincian jumlah karyawan yang bekerja di CV Bara Mitra Kencana.

Dalam hal bekerja dan mencapai produktifitas tentu perlu diperhatikan beberapa aspek dan faktor keselamatan, tentu selain produksi faktor keselamatan juga tidak boleh di sepelekan dan di kesampingkan, oleh sebab itu perusahaan harus menanamkan dan menyebarkan budaya kerja yang baik dan benar sesuai standar yang ada. Menyinggung mengenai kinerja perlu sangat diperhatikan faktor faktor, seperti pelatihan yang mumpuni dan cara penyampaian dan penyerapan dalam pelatihan dengan maksud dan tujuan agar bisa memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan peranya dalam waktu tertentu, yang berkaitan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari suatu tempat individu itu bekerja. Kinerja merupakan jawaban atas tercapai atau tidaknya sebuah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Pratiwi, 2023).

Menurut (Rismawati dan Mattala, 2018) Kinerja adalah suatu keadaan yang harus dikonfirmasi dan diketahui oleh pihak tertentu untuk mengetahui sebuah tingkat keberhasilan atau pencapaian hasil suatu organisasi yang berhubungan dengan visi yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan mengetahui dampak positif maupun negative dari suatu kebijakan operasional.

2.2 Budaya Kerja

a. Pengertian budaya kerja

Menurut (Tania, 2020) budaya kerja yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, jika pelaksanaan penerapan disiplin kerja tidak dilakukan dengan tegas maka perumusan peraturan-peraturan terkait disiplin kerja tidak akan berguna.

Menurut (Nurhadijah, 2017) budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari di perusahaan.

2.3 Komitmen organisasi

a. Pengertian Komitmen organisasi

Menurut (Sianipar 2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

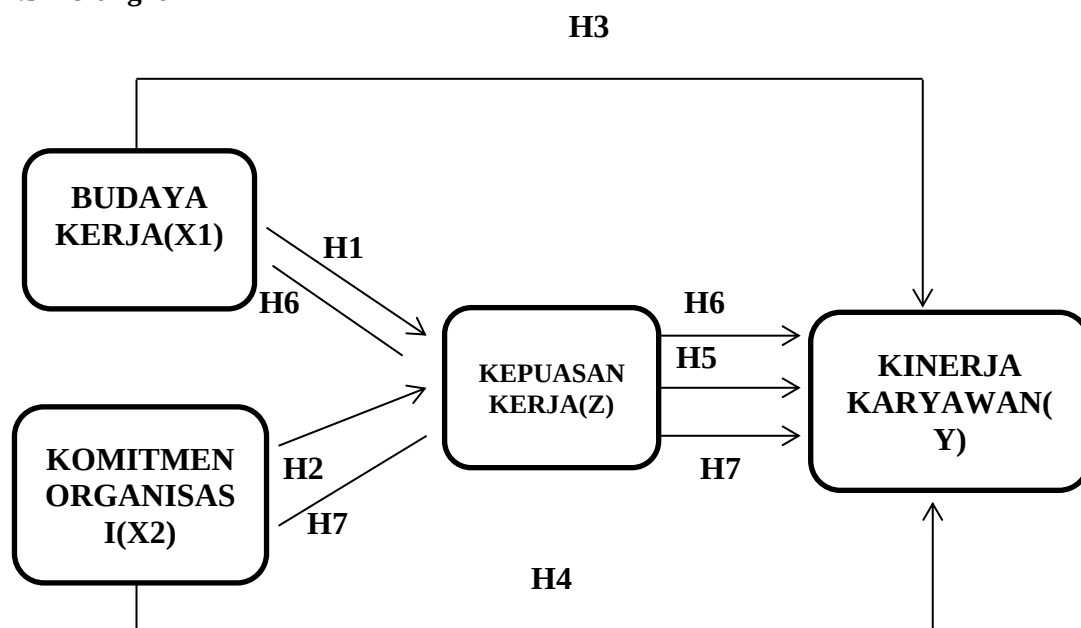
Menurut (Busro, 2018)) Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada di perusahaan atau meninggalkan perusahaan.

2.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Mianto et al (2018) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari dan keluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan, dimana karyawan merasa senang dan cinta pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2020).

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kersngka Pikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ishaq Marzuki, Basri Moding, Ramlawati 2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faradilah Sandy, Sukisno Selamat Riadi, Syahrudin Y, Sutikno, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, Sri Hartono, Djumali, 2020) Menyatakan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gianti Tri Lestari, Majang Palupi, 2023) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vandy Fahrizal, I Wayan Bagia, Gede Agus Jana Susila, 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

3.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Silaen, 2018) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti atau populasi disebut juga inervisum. Sedangkan menurut (Nawawi, 2015) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Jumlah populasi Dalam penelitian ini adalah 318 Karyawan CV Bara Mitra Kencana.

b. Sampel

Menurut (Handayani, 2020) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling merupakan proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel dan memahami berbagai sifat atau karakter subjek yang dijadikan sampel. Menurut (Firmansyah&Dede, 2022) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Teknik pengukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan sampel dari rumus Solvin sebagai berikut:

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

Keterangan: n : Ukuran sampel
 N: Ukuran populasi
 1: Konstanta
 e: Persen kelonggaran ketidaktelitian

$$n = \frac{318}{1 + 318 (0,1^2)} \\ = 76,06$$

Pembulatan = 76

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 76.

3.2 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial least Square (PLS) Merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM (Saputro & Siagian, 2019). Partial Least Square (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur interatif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. Partial Least Square (PLS) terbagi atas model pengukuran dan model struktural. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi.

3.3 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,5 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid (Gunawan, 2019).

3.4 Uji Reabilitas

Dalam PLS uji reabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan nilai Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur atas bawah nilai reabilitas suatu konstruk sedangkan Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu konstruks. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima.

3.5 Uji Hipotesis

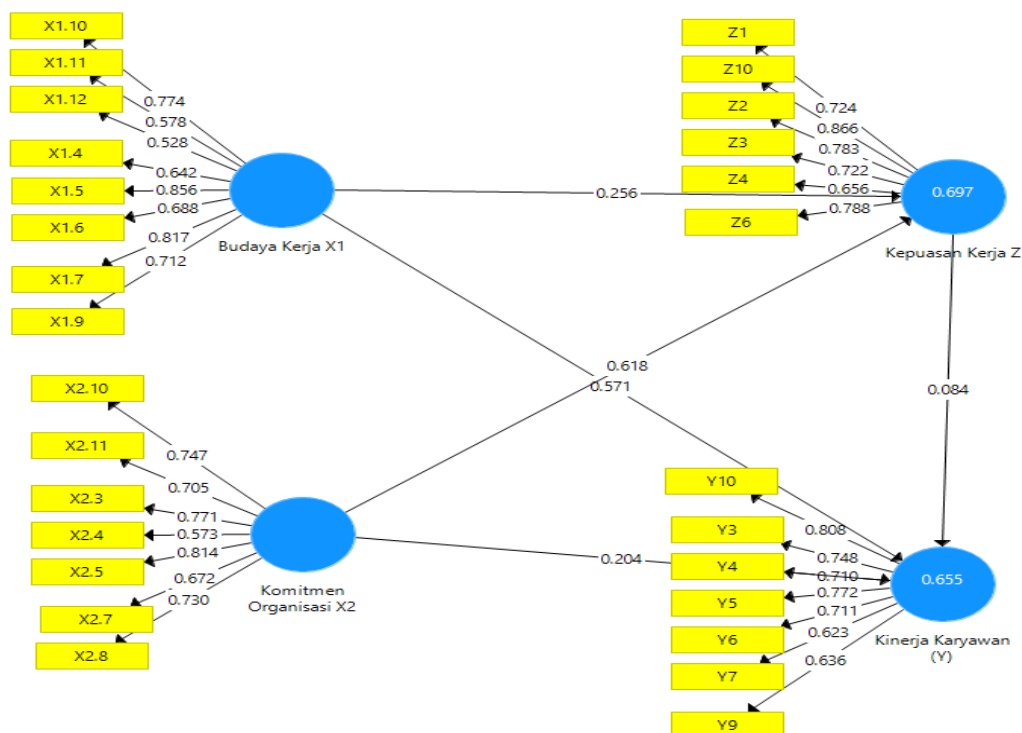
Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% (Saputro & Siagian, 2019) sebagai berikut:

1. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima
2. Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka >0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Gambar 4.1
Outer loadings setelah eliminasi

Berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan sudah mempunyai nilai outer loading $>0,5$ yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dan indikator indikator tersebut pada analisis selanjutnya.

4.2 Uji Reabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliable dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crumbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai crumbach alpha $>0,70$ hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel.

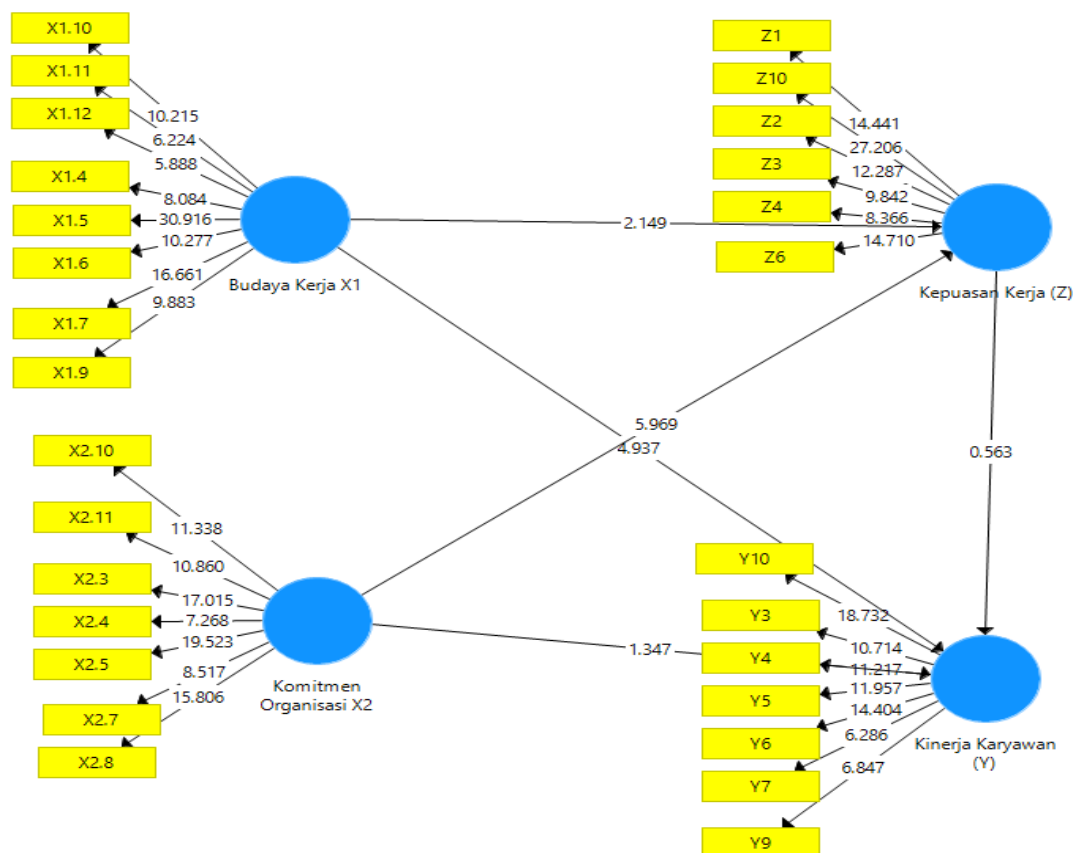
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Budaya Kerja X1	0.853	0.870	0.887	0.501
Kepuasan Kerja Z	0.851	0.856	0.890	0.576
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	0.848	0.881	0.516
Komitmen Organisasi X2	0.843	0.854	0.882	0.518

Table 4.1 Report hasil pengujian reliabilitas

Sumber; Olahan SmartPLS 2024

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 4.1 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crumbach alpha masing-masing konstruk atau varaibel besar dari 0,70 dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

4.3 Evaluasi pengukuran *inner model*



Gambar 4.2
Structural Inner model

Penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.697	0.689
Kinerja Karyawan (Y)	0.655	0.641

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,697 yang artinya 69,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Budaya kerja dan Komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,655 yang artinya 65,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Budaya kerja, Komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 34,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-

hitung $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Hasil hipotesis

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Budaya Kerja X1 -> Kepuasan Kerja (Z)	0.256	0.266	0.119	2.149	0.032
Budaya Kerja X1 -> Kinerja Karyawan (Y)	0.571	0.583	0.116	4.937	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.084	0.085	0.149	0.563	0.574
Komitmen Organisasi X2 -> Kepuasan Kerja (Z)	0.618	0.617	0.104	5.969	0.000
Komitmen Organisasi X2 -> Kinerja Karyawan (Y)	0.204	0.194	0.151	1.347	0.179

Sumber : Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Budaya kerja, Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis

1. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Dimana nilai Koefisien sampel sebesar 0,256 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada nilai T-statistik $>$ T-tabel 1,96 pada alpa 5% (0,05) atau pada hipotesis yang pertama 2,149 $>$ 1,96 dan nilai P-value 0,032 $<$ 0,05 maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bara Mitra Kencana. Artinya dapat dikatakan bahwa budaya kerja yang dilakukan di perusahaan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada CV Bara Mitra Kencana tersebut, dan juga apabila setiap aspek yang menyangkut peningkatan kinerja selain kepuasan kerja maupun budaya kerja itu sendiri juga dapat membuat perusahaan semakin maju dan berkembang dengan pesat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ishaq Marzuki, Basri Moding, Ramlawati 2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV Bara Mitra Kencana. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,618 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik $>$ t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 5,969 $>$ 1,96 dengan nilai P-value 0,000 $<$ 0,05 maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV Bara Mitra Kencana. Artinya semakin baik Komitmen organisasi pada CV Bara Mitra Kencana maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya, dan juga apabila kepuasan kerja semakin besar dan baik maka hal tersebut tentu akan membuat kinerja dan produktifitas karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang ada atau yang diterapkan dengan baik di

CV Bara Mitra Kencana dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan pada mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faradilah Sandy, Sukisno Selamat Riadi, Syahrudin Y, Sutikno, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,571 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ 1,96 pada α 5% atau $4,937 > 1,96$ dengan nilai $P\text{ value}$ $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Artinya bahwa semakin baik Budaya kerja pada CV Bara Mitra Kencana maka semakin meningkat dan bertambah baiklah kinerja karyawan, dan apabila budaya kerja semakin baik tentunya kinerja para karyawan akan meningkat dan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan itu sendiri. Dengan ditanamkan budaya kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, Sri Hartono, Djumali, 2020) Menyatakan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,204 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Kemudian, nilai $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ 1,96 pada α 5% atau $1,347 < 1,96$ dengan nilai $P\text{ value}$ $0,179 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Artinya bahwa, variabel komitmen organisasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi sudah diterapkan dengan baik dan itu kembali lagi kepada karyawan dimana perusahaan kurang bisa memaksakan karyawan untuk menuruti atau mentaati sepenuhnya komitmen organisasi tersebut, tetapi hal tersebut bisa berhasil jika perusahaan mengambil kebijakan yang baik bagi kepentingan perusahaan, seperti mengeluarkan peraturan dan larangan yang jelas menyangkut tentang komitmen.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gianti Tri Lestari, Majang Palupi, 2023) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Dimana nilai koefisien sebesar 0,084 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada nilai $T\text{-statistik} < T\text{-tabel}$ 1,96 pada α 5% (0,05) atau $0,563 < 1,96$ dengan nilai $P\text{ value}$ $0,574 > 0,05$ maka diperoleh H_0 diterima H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Bara Mitra Kencana. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan,

karyawan merasa kurangnya kepuasan kerja yang mana kurangnya kepuasan kerja tersebut akibat dari beberapa faktor dan banyak hal lain.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vandy Fahrizal, I Wayan Bagia, Gede Agus Jana Susila, 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Result path analysis

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO/...	P Values
Budaya Kerja X1 -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.021	0.023	0.043	0.501	0.616
Komitmen Organisasi X2 -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.052	0.054	0.087	0.597	0.551

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96(pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05).

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0,501<1,96, nilai P-value 0,616>0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Nilai t-statistik<t-tabel 1,96 atau 0,597 <1,96, nilai P-value 0,551>0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

6.Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z)

Berdasarkan hasil pengujian dibantu dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV Bara Mitra Kencana dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,021 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian, nilai t-statistik< t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,501<1,96 dengan nilai P value 0,616>0,05 maka dapat diperoleh H0 diterima H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV Bara Mitra Kencana, artinya bahwa variabel budaya kerja bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut karena budaya kerja sudah diterapkan dengan baik tetapi ada beberapa faktor dan unsur yang membuat budaya kerja tersebut bukan menjadi faktor utama, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memantau dan mempersiapkan hal-hal menyangkut mengenai budaya kerja agar tidak berimbas pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reni Kosvera, Zulfadil, Tri Sukirno Putra, 2022) bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang menyatakan adanya hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan(Y) melalui Kepuasan Kerja(Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV Bara Mitra Kencana. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,052 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian nilai t -statistik < t -tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,597 < 1,96$ dengan nilai P value $0,551 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV Bara Mitra Kencana. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi bukanlah yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut dikarenakan kurangnya keinginan dan pemahaman dalam menerapkan dan menjalankan komitmen organisasi di dalam perusahaan, terlebih kinerja karyawan dapat tumbuh dengan pesat apabila faktor seperti komitmen organisasi pada perusahaan lebih diperhatikan oleh para pimpinan dan juga atasan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Ramli, 2018) Menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN (11 PT)

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada CV BARA MITRA KENCANA.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV BARA MITRA KENCANA.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV BARA MITRA KENCANA.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV BARA MITRA KENCANA.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV BARA MITRA KENCANA.
6. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV BARA MITRA KENCANA.
7. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada CV BARA MITRA KENCANA.
8. Nilai R^2 konstruk kepuasan kerja sebesar 0,697 atau sebesar 69,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk budaya kerja dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sementara nilai R^2 konstruk kinerja karyawan sebesar 0,655 atau sebesar 65,5% menunjukan besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

BATASAN

Penulis memfokuskan dan membatasi permasalahan dalam penelitian pengaruh budaya kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) terhadap karyawan CV Bara Mitra Kencana.

REFERENSI

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(1), 121–127.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta. 2015.
- Kosvera, R., Zulfadil, & Putro, T. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru Pekanbaru City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2940–2952. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Lestari, Gianti Tri, and Majang Palupi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi:(Studi Kasus pada Karyawan Universitas Pancasakti Tegal)." *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen* 2.3 (2023): 272-289
- Marzuki, I., Modding, B., & Ramlawati. (2023). *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi. Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 289–301.
- Mianto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh motivasi dan iklim psikologis terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(3), 425–444. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/6656/5981>
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournalAdministrasi Negara*, Vol. 5. No. 1, hlm:5476-5489
- Pratiwi, I., & Rahmadi, N. R. B. (2023). Pengaruh Menganalisis Sumber Daya Manusia Pada Optimalisasi Kinerja Di Pt. Iga Pangan Perkasa. *Musytari: Neraca Manajemen ...*, 2(5). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/1141%0Ahttps://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/1141/1078>
- Ramli, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Economix*, 6(1), 44–52.
- Rismawati, Mattalata., 2018., Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa. Makassar
- Sandy, F., & Selamat Riadi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 11–20. <https://ejournals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 5(3), 1–8
- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja

Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>

Tania, M., Tarigan, I., & Syawaluddin, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 57–70.