

---

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Ciptama Computer Di Denpasar

Yan Ricky Williantara <sup>(1)</sup>

Komang Ary Pratiwi <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: rickywilliantara@gmail.com

Diterima: 6 Juli 2021	Direvisi: 7 Juli 2021	Disetujui: 8 Juli 2021
-----------------------	-----------------------	------------------------

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the direct or indirect influence of organizational culture on employee performance on job satisfaction. The survey was conducted on a CV. Ciptama Computer Denpasar. The samples used were determined by saturated samples with 39 respondents. Data collection is conducted through observations, interviews, literature searches and surveys. Data analysis techniques used for validation, reliability, path analysis and Sobel test. Based on the results of the analysis it is known that organizational culture and job satisfaction affect employee performance and satisfaction is able to mediate between organizational culture and employee performance at CV. Ciptama Computer in Denpasar.*

*Keywords : Organizational Culture, Satisfaction, Employee Performance*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Survei dilakukan pada CV. Ciptama Computer Denpasar. Sampel yang digunakan ditentukan dengan sampel jenuh dengan 39 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, penelusuran literatur dan survei. Teknik analisis data yang digunakan untuk validasi, reliabilitas, path analysis dan Sobel test. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan mampu menjadi mediasi antara budaya organisasi dengan Kinerja karyawan di CV. Ciptama Computer di Denpasar.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Perhatian yang lebih perlu diberikan suatu perusahaan pada pekerjaan karyawan, dan akan adanya kepercayaan konsumen menurun setelah melakukan penjualan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan tersebut adalah budaya organisasi. Ketika nilai-nilai yang disetujui karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang digunakan oleh perusahaan, mereka lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi sehingga dapat termotivasi dan meningkatkan kinerjanya kembali. Budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau organisasi tidaklah sama, tetapi memiliki satu tujuan yaitu

---

untuk memajukan suatu organisasi atau organisasi. Begitu pula dengan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya kerja, seperti prosedur, aturan, dan perilaku karyawan, bisa jadi tidak berjalan sesuai harapan. India (2011) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil penelitian. Hasil analisis Chattisgarh (2017) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak disukai karyawan untuk melihat pekerjaannya (Mahayasa, dkk., 2018). Manajemen tugas mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan Anda dan semua yang Anda fokuskan di lingkungan kerja Anda. Dengan memahami karakteristik individu, dimungkinkan untuk menentukan perilaku individu. Jika memungkinkan akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi Hal ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kinerja perusahaan Ariyani (2013) juga menunjukkan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Ciptama Computer di Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan pengembangan program aplikasi akuntansi di BalO dimana CV. Ciptama Computer di Denpasar berlokasi di Jln. Teuku Umar No.123, Investama Shopping Block C-14 Denpasar-Bali 80113 dan CV. Ciptama Computer di Denpasar sudah memiliki beberapa cabang.

Berdasarkan temuan dan wawancara beberapa peneliti karyawan, ditemukan bahwa budaya organisasi perusahaan belum cukup tinggi. Hal ini tercermin dari budaya organisasi saat ini yang kurang optimal dan tidak berjalan dengan baik, seperti kedisiplinan karyawan dalam bekerja, misalnya ketika karyawan harus mulai bekerja pada jam 8.30 pagi tetapi malah bersantai dengan sarapan pagi atau sekedar ngobrol dengan karyawan lain. CV. Ciptama Computer di Denpasar banyaknya karyawan dari keluarga pemilik perusahaan dan lebih sedikit karyawan di luar keluarga pemilik perusahaan menyebabkan ketidakadilan kepada karyawan yang di luar keluarga pemilik perusahaan. Hal inilah yang disebabkan apabila dalam perusahaan tingkat budaya organisasinya rendah sehingga mudah memunculkan permasalahan yang sulit diselesaikan dengan cepat dan perilaku karyawan yang tidak sesuai etika moral atau peraturan yang telah disepakati perusahaan.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti menyangkut tingkat kepuasan karyawan yang bekerja pada CV-nya. Ciptama komputer di Denpasar. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebesar 63,0% (persen) atau sebanyak 25 karyawan yang berpendapat tidak puas dalam bekerja di

---

CV. Ciptama Computer di Denpasar. Kemudian sisanya sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 35,9% (persen) yang memilih puas bekerja di CV. Ciptama Computer di Denpasar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar yang merasa tidak puas bekerja disana. Menurunnya tingkat kepuasan karyawan menyebabkan menurunnya Penjualan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar.

Hal ini berarti tingkat penjualan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar mengalami fluktuasi yaitu terjadi peningkatan dan penurunan penjualan. Terjadinya fluktuasi penjualan pada perusahaan mengindikasikan terjadinya masalah terkait kinerja karyawan. Menurunnya tingkat kinerja karyawan diakibatkan tingkat kepuasan karyawan yang rendah dan kurang baiknya penerapan budaya organisasi yang seharusnya menjadi landasan karakteristik perusahaan dalam bekerja, sehingga proses bekerja mampu dikerjakan secara optimal dan mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan konteks masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepuasan memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada CV. Ciptama Computer di Denpasar.

## **Telaah Literatur dan Kajian Pustaka**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Tunjangan mencerminkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki dalam pekerjaan tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi gaji perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang diberikan kepada seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas, tugas yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam hal wewenang dan tanggung jawab, atau bagaimana seseorang diharapkan untuk melakukan. dan melakukan.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai kerangka pengetahuan yang menggabungkan sikap, nilai, prinsip perilaku, dan harapan bersama para anggota organisasi. Akar dari setiap budaya organisasi adalah kombinasi dari karakteristik utama yang dimiliki oleh anggota organisasi (Wibowo, 2013: 17) Budaya organisasi dapat menjadi alat yang hebat untuk persaingan, terutama jika budaya organisasi mendukung organisasi dan jika budaya organisasi dapat merespons dengan cepat dan efektif atau memecahkan masalah lingkungan.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sekumpulan emosi apakah karyawan menyukai pekerjaannya atau tidak. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap lingkungan kerja yang berbeda yang

---

dihadapinya. Tanggapan seorang individu meliputi tanggapan terhadap hubungan dalam organisasi, posisi senior, penghargaan, kampanye, rekan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal dalam organisasi (India, 2012: 6).

### **Hipotesis Penelitian**

Budaya suatu organisasi merupakan suatu nilai yang dianggap penting dan diikuti oleh setiap anggota masyarakat dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah dan masalah yang terjadi dalam masyarakat yang sama. Budaya organisasi merupakan falsafah yang dikembangkan oleh para pendiri masyarakat dan kemudian dirancang untuk dijadikan sebagai kode etik dan etika bagi seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan ahli: Wibowo (2013: 17) mengakui bahwa “budaya organisasi merupakan aset dan proses umum yang ada dalam suatu organisasi dan mendidik karyawan masa depan”. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi terkait dengan keyakinan dan perasaan bersama, praktik etis, dan proses historis transfer nilai dan etika. Penelitian Setiyawati (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, ide-ide yang diusulkan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak memberikan kepuasan kerja tidak akan pernah mendapatkan kepuasan psikologis dan akan menunjukkan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya dapat menyebabkan depresi. Di sisi lain, karyawan yang puas lebih mungkin untuk bekerja, antusias, positif, dan berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Penelitian Ariyan (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja masing-masing karyawan maka semakin besar pula pengaruh perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Hipotesis berikut telah diajukan:

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar

Menurut Edison (2016), efisiensi adalah nilai dari suatu proses berdasarkan keputusan atau komitmen yang telah ditentukan dan dapat diukur selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2010) dalam Setyowati & Haryani (2016) menunjukkan bahwa waktu kerja atau beban kerja yang sebenarnya tergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya. tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

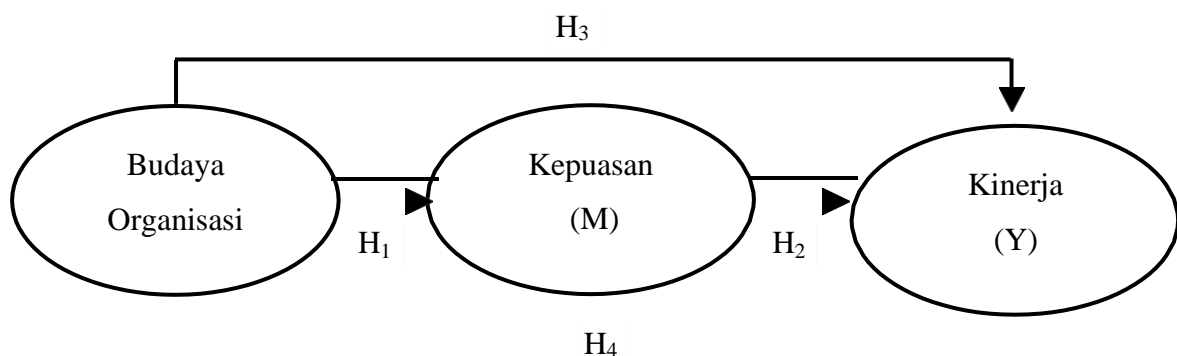
memberikan. Kajian Deikme (2013) tentang budaya kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap hasil kerja karyawan. Menurut penelitian Lina (2014), organisasi kerja simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka perkiraan kebutuhan rumah adalah sebagai berikut :

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar

Menurut Wibowo (2013: 17), “Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif mencakup sikap, nilai, norma perilaku dan harapan anggota organisasi. Dasar dari setiap budaya organisasi adalah ditemukannya karakteristik mendasar. Budaya organisasi dapat menjadi landasan alat utama keunggulan bersaing yaitu mendukung apakah budaya organisasi organisasi dan apakah budaya organisasi dapat merespon atau mengatasi lingkungan.tantangan dengan cepat dan memadai.75), menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan untuk melihat pekerjaannya.Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan selebihnya.Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014), Budaya Organisasi juga berdampak pada pekerjaan staf kantor UMSU Indriyani (2011) Sebuah penelitian menunjukkan bahwa organisasi budaya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Shao Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, asumsi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H4 : Diduga ada peran positif dan signifikan kepuasan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ciptama Computer di Denpasar.

### Metode Penelitian



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2021)

Penempatan studi dilakukan pada CV. Ciptama Komputer Denpasar Jl. Ahmad Yani Utara Gg. Sriti No.1, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Alasan penulis meneliti tempat ini karena peneliti menemukan masalah dengan budaya organisasi dan kepuasan

yang mempengaruhi kinerja karyawan di masa yang akan datang. Ciptama komputer di Denpasar. Topik penelitian adalah populasi. Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/topik yang memiliki ciri-ciri tertentu dan kemudian diidentifikasi kesimpulannya oleh peneliti yang diteliti. Jadi populasinya bukan hanya manusia, tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Jadi, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Ciptama Computer, Denpasar, memiliki jumlah penduduk 39 orang. Mengingat survei ini memiliki populasi 39 orang, karena jumlahnya kurang dari 100, maka seluruh karyawan di CV menjadi sampel. Ciptama komputer di Denpasar.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Kelompok	Validitas		Reliabilitas	
	Korelasi (r)	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
Y <sub>1</sub> – Y <sub>8</sub>	0,869 ; 0,814 ; 0,882 ; 0,861 ; 0,852 ; 0,764 ; 0,871 ; 0,877	Valid	0,942	Reliabel
M <sub>1</sub> -M <sub>14</sub>	0,839 ; 0,895 ; 0,904 ; 0,899 ; 0,837 ; 0,870 ; 0,873 ; 0,870 ; 0,816 ; 0,916 ; 0,909 ; 0,850 ; 0,896 ; 0,882	Valid	0,976	Reliabel
X <sub>1</sub> -X <sub>10</sub>	0,844 ; 0,903 ; 0,918 ; 0,729 ; 0,824 ; 0,877 ; 0,910 ; 0,936; 0,915 ; 0,878	Valid	0,964	Reliabel

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga semua alat tersebut valid dan harus digunakan sebagai alat pencarian, dan semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbachs Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel efektif. handal, sehingga cocok digunakan sebagai alat penelitian.

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji model relasional yang mendeteksi pengaruh langsung dan tidak langsung suatu variabel atau kelompok variabel terhadap variabel lainnya. Dalam analisis jalur, efek langsung diwakili oleh koefisien dan efek tidak langsung dan efek total dapat dihitung secara terpisah. Untuk mengevaluasi parameter dilakukan analisis regresi dengan menggunakan SPSS 23.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Substruktur 1: } M = \beta_1 X + e$$

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 2. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.225	4.955		2.467	.018
	Budaya Organisasi	1.072	.133	.797	8.030	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : data diolah (2021)

$$\text{Substruktur 2 : } Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e$$

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 3. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.255	2.562		1.661	.105
	Budaya Organisasi	.380	.106	.509	3.589	.001
	Kepuasan	.220	.079	.395	2.789	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2021)

**Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Variabel Budaya Organisasi, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui Kepuasan	Pengaruh Total
Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0,509	0,314	0,823
Budaya Organisasi	Kepuasan	0,797		0,797
Kepuasan	Kinerja Karyawan	0,395		0,395

Sumber: data diolah (2021)

**Hasil koefisien determinasi total :**

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,635) (1 - 0,736)$$

$$R^2_m = 1 - 0,096$$

$$R^2_m = 0,904$$

Artinya perbedaan informasi yang dapat dijelaskan oleh model sebesar 90,4% (persen), dengan kata lain informasi dalam data dapat dijelaskan oleh model sebesar 90,4% (persentase), selebihnya (100%) - 90,4% (persentase) = 9,6% (persentase) menurut variabel lain seperti loyalitas karyawan, tunjangan, komitmen organisasi dan kesalahan tidak termasuk dalam model.

---

### ***Theory Trimming***

Bukti uji untuk setiap jalur pengaruh langsung sama dengan perubahan, menggunakan nilai t sebagai nilai t, yang merupakan pecahan dari koefisien variabel standar uji variasi dengan budaya (X) (M) memuaskan organisasi. 8,030 sig 0,000 Budaya organisasi (X) kinerja karyawan (Y) adalah 3,589 dan 0,001 sig, variabel kinerja karyawan (Y) kepuasan (M) adalah 2,789 dan 0,008 sig. Konsisten dengan hasil uji Sobel untuk menguji variabel mediator yang memediasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen diperoleh tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai Z (3,94) dengan Tabel Z (1,96). ), sehingga nilai Z-list lebih tinggi dari Z-tabel dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan**

Berdasarkan hasil uji eksperimen, tingkat signifikansi penelitian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan variabel budaya organisasi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diabaikan dan  $H_1$  diterima yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan kepuasan CV. Ciptama Computer. Budaya organisasi merupakan falsafah yang dikembangkan oleh para pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pedoman dalam tata cara dan prosedur bagi seluruh karyawan. Menurut Wibowo (2013: 17), "Budaya organisasi adalah nilai bersama dan bersama dalam organisasi dan mendidik karyawannya di masa depan." Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menggabungkan keyakinan, perasaan, perilaku sistematis dan proses historis dari transfer nilai dan penerapannya di masyarakat untuk meningkatkan kepuasan karyawan juga. Hasil penelitian ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati (2011) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji empiris, tingkat signifikansi survei Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel  $0,008 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  dikeluarkan dan  $H_2$  didukung yang artinya kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ciptama Komputer Denpasarren. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang mereka miliki di lingkungan kerja. Karyawan yang bahagia dapat bekerja dengan baik, lebih antusias, aktif, dan lebih berhasil daripada karyawan yang sukses. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariyan (2013) yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya



---

semakin besar kepuasan kerja setiap karyawan maka semakin besar dan baik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil eksperimen,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima karena tingkat kebutuhan perubahan budaya organisasi produktivitas karyawan adalah  $0,001 < 0,05$  yaitu. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan CV. Ciptama Computer di Denpasar. Kinerja mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam pekerjaan tertentu yang mempengaruhi penghargaan perusahaan. Tergantung pada wewenang dan tanggung jawab seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, atau menurut jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk tugas yang diberikan kepadanya dan pengembalian pajak, itu dapat dilakukan. Penelitian dari Satyaria (2017) dan Indriyani (2011) yang menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan**

Berdasarkan hasil uji empiris yang diperoleh pada Tabel Z ( $3,94 > Z (1,96)$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yaitu diusahakan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dalam mediasi. Budaya organisasi dapat menjadi alat utama untuk keunggulan kompetitif, yaitu ketika budaya organisasi mendukung organisasi dan budaya organisasi mampu merespon atau mengatasi masalah lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan tingkat staf yang paling produktif, tampaknya karakter atau kepribadian seseorang dapat digabungkan dengan poin organisasi, panjat sosial diperlukan, budaya organisasi masing-masing. Line (2014) dan Indriyani (2011) yang menjelaskan bahwa perubahan budaya organisasi melalui kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konsisten dengan hasil uji empiris, tingkat signifikansi penelitian untuk variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan CV. Ciptama komputer di Denpasar.
2. Berdasarkan hasil uji empiris, tingkat relevansi penelitian untuk variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ciptama komputer di Denpasar.

3. Berdasarkan hasil uji empiris, penelitian tingkat signifikansi variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap resume kinerja karyawan. Ciptama Komputer di Denpasar.
4.  $Z$  hitung (3,94) >  $Z$  tabel (1,96) dengan demikian Kepuasan dapat memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

### Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Ciptama Computer di Denpasar dari segi budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga untuk meningkatkan lagi budaya organisasi pada perusahaan, perlu menumbuhkan rasa kebersamaan antar sesama rekan kerja lainnya yaitu dengan cara melakukan diskusi bersama atau acara *gathering*. Fungsi dari melakukan diskusi dengan sesama rekan kerja diharapkan dapat menumbuhkan ide-ide baru yang lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas atau permasalahan yang terjadi saat bekerja di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Ciptama Computer di Denpasar dari segi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan dukungan moral ataupun dukungan finansial kepada seluruh karyawan secara adil dan merata. Dukungan materi berupa pemberian gaji yang sesuai UMR dan perjanjian dengan perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan, Kemudian memberikan bonus dan reward bagi karyawan yang telah bekerja melebihi target atau mampu menyelesaikan tugas dengan baik sehingga mampu menumbuhkan semangat bekerja dan karyawan merasa puas.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Ciptama Computer di Denpasar bahwa dari segi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan perlu mengadakan kegiatan berupa pelatihan atau karyawan diikutsertakan kegiatan seminar. Karena dengan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung akan memudahkan karyawan untuk bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan lebih optimal. Sehingga dengan ketrampilan dan pengetahuan yang diterima dari program pelatihan mampu mempermudah karyawan dalam bekerja secara optimal dan bisa mencapai target perusahaan dengan mudah.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengkaji dan menggali faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar budaya dan kepuasan organisasi, seperti variabel upah dan inovasi pekerjaan. Sehingga nantinya bisa

---

mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan karyawan CV. Ciptama Computer di Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, 2013: 238. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani 2013. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang*” *I-Economic*. Juli 2013, Vol. 2, No. 1.
- Charisma, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*.
- Deikme. (2013) “*Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*”. [Vol 1, No 3 \(2013\)](#)
- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bada Penerbit Diponegoro
- Indriyani, E. wisnu haryanto petrus christologus. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta. *Journal of Management, Business and Education*, 1(1).
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Riduwan dan Kuncoro, 2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Satriyawan (2017), “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*” Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Setiyawati. 2016. “*pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan di (LPD) di Kabupaten Badung*”. vol 6 no 1 (2014)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syarifuddin, I. A., & Zohrah, N. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Bidang Pelayanan Depan DPMPTSP Kota Makassar*. 1(2), 121–131.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, Dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90–110. <https://doi.org/10.24071/exero.2018.010105>