
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan (*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Job Loyalty*)

Submit: 16 Jul 2021

Review: 16 Jul 2021

Accepted: 20 Jul 2021

Publish: 21 Jul 2021

Sardika Qorfianalda¹; Anna Wulandari²

Abstrak

Penelitian ini menguji model pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan loyalitas kerja di PT. Padang Golf Cikarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel karyawan PT. Padang Golf Cikarang sebanyak 40 orang. Analisis menggunakan model struktural diolah software SMARTPLS 3.0. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tetapi loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi loyalitas kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas kerja, kinerja

Abstract

This study aims to examine the model of the influence of organizational culture on performance with the mediating variables of job satisfaction and job loyalty at PT. Cikarang Golf Course. The study used a quantitative approach with a sample of employees of PT. Cikarang Golf Course as many as 40 people. Analysis using a structural model processed by SMARTPLS 3.0 software. The results of this study that organizational culture affects job satisfaction, job satisfaction affects performance, organizational culture affects work loyalty, but work loyalty has no effect on performance. Job satisfaction mediates the effect of organizational culture on performance, but job loyalty does not mediate the influence of organizational culture on performance.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, job loyalty, performance

Kode JEL:

¹ “Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; sardika@gmail.com

² “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; anna.wuladnari@pelitabangsa.ac.id

1. Pendahuluan

Sumber daya organisasi yang paling penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia sebaiknya dikelola agar dapat bersaing. Salah satu cara agar sumber daya manusia menjadi sumber keunggulan bersaing adalah dengan menjadikannya sebagai modal (human capital) yang dapat mengenal dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu kesatuan proses manajemen yaitu dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan (Nugrahani & Wulansari, 2018).

Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan bentuk perilaku yang secara nyata ditampilkan oleh setiap karyawan dalam bentuk hasil kerja sesuai perannya dalam perusahaan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014). Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena menjadi kunci sukses gagalnya perusahaan mencapai tujuan. Kinerja menjadi bahasan yang menarik mengingat banyak penelitian yang mengangkat permasalahan kinerja (Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020; Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021; Maabuat, 2016).

Kinerja karyawan tidak dapat berdiri sendiri melainkan dipengaruhi banyak hal. Beberapa hal yang dapat mendorong kinerja seperti kompetensi, budaya organisasi, kepuasan (Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020); kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi (Maabuat, 2016). Peneliti lain juga mengemukakan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi dan komunikasi internal (Pranita & Dewi, 2019); self motivation dan budaya organisasi (Subagyo, Sawitri, & Nasir, 2020);

Budaya organisasi menjadi hal penting yang dapat mendorong kinerja karyawan (Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dimiliki perusahaan untuk di para karyawan (Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021). Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan sehingga tindakan karyawan mencerminkan nilai organisasi. Budaya organisasi yang diterima dan diikuti karyawan dengan baik akan mendorong kinerja karyawan (Pratama, 2020; Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017).

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan masih memberikan hasil yang berbeda. Terdapat temuan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja (Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021; Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021) sedangkan temuan lain, organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Maabuat, 2016).

Kesenjangan tersebut menunjukkan adanya peluang untuk menelaah kembali tentang budaya organisasi. Meskipun terdapat temuan yang tidak signifikan, tetapi budaya organisasi di Restoran PT. Padang Golf Cikarang merupakan hal penting. Oleh karena itu, penelitian ini akan memasukkan kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai penghubung budaya organisasi terhadap kinerja.

Kesempatan untuk menerapkan cara-cara baru yang menjadi nilai organisasi membuat karyawan merasa senang karena dapat menyelesaikan kesulitan dengan baik (Wahab, 2021). Karyawan yang mengatasi puas karena mampu memecahkan kesulitan dalam bekerja akan dapat memenuhi hasil kerja yang diharapkan (Putri, 2018; Londok, Areros, & Asaloei, 2019).

Kerjasama sebagai sebuah tim yang ditekankan organisasi membuat karyawan tetap bertahan, setia dan mengabdikan pada perusahaan (Ardiansyah & Andri, 2017). Karyawan yang bangga menjadi bagian organisasi akan bekerja dengan cekatan, cepat, mengontrol diri dan berperilaku positif dalam bekerja (Putri, 2018; Pradana & Nugraheni, 2015).

Penelitian ini memiliki arti penting karena tentang kinerja yang sangat diperlukan organisasi dan banyak mendapat perhatian banyak peneliti. Penelitian ini berupaya mendapatkan titik temu dari kesenjangan penelitian dengan memasukkan kepuasan dan loyalitas dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja yang pada penelitian sebelumnya temuannya terdapat perbedaan. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

2.1.1. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Budaya merupakan sistem nilai yang dimiliki perusahaan untuk di anut karyawan (Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021). Budaya organisasi tergambar dari kebiasaan memenuhi target yang telah ditetapkan, bersemangat dan agresif dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar. Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut akan mendatangkan sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan atau puas pada pekerjaannya.

Banyak penelitian yang menghasilkan temuan serupa (Pranita & Dewi, 2019; Wahab, 2021; Sasuwe, Tewal, & Uhing, 2018; Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijadikan landasan untuk menduga bahwa semakin tinggi budaya organisasi dipegang karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.1.2. Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja

Budaya organisasi intinya adalah filosofi dasar organisasi tentang keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi ciri organisasi (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014). Keberadaan budaya organisasi seringkali tidak disadari. Namun demikian, budaya organisasi sebenarnya mudah disebarluaskan meskipun kehadirannya sering tidak disadari. Tingkat kepatuhan karyawan di lingkungan organisasi menunjukkan tingkat serapan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama sebagai sebuah identitas. Identitas ini bermanfaat bagi anggota organisasi dalam rangka mendorong komitmen kolektif, stabilitas sistem sosial, dan pengendalian anggota organisasi (Ardiansyah & Andri, 2017).

Penelitian lain menghasilkan temuan yang sama (Nuswantoro, 2021) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja Karyawan. Hal ini menjadi landasan untuk menduga bahwa semakin kuat budaya organisasi dimiliki karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang semakin tinggi pula loyalitas kerjanya.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja

2.1.3. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Karyawan organisasi yang merasa di perlakukan tidak adil akan merasa tertekan. Persepsi ketidakadilan tersebut dapat menurunkan kepuasan yang akhirnya karyawan tidak tergerak bekerja seoptimal mungkin. Kepuasan diperlukan agar karyawan mencintai pekerjaannya (Fatahillah, Suryono, Khoirul, 2021). Karen kepuasan bersifat individual, maka dalam organisasi yang sama sekalipun setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda.

Kepuasan dapat tergambar dari rasa senang atau puas karyawan dengan penempatan yang sesuai keahlian dan pendidikan, ditempatkan pada bidang yang dikuasai, mendapatkan kesempatan naik atau memegang jabatan, dan mendapat pengarahan dalam bekerja. Semakin puas atau senang dirasakan karyawan semakin baik hasil kerja (Syardiansah, Latief, Daud, Windi, & Suharyanto, 2020; Hamid & Hazriyanto, 2019; Londok, Areros, & Asaloei, 2019) yang ditunjukkan dengan cara bekerja dengan cekatan, memenuhi hasil kerja yang ditetapkan dan mengontrol diri untuk bekerja dengan baik. Hal ini menjadi landasan untuk menduga bahwa semakin tinggi kepuasan dirasakan karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang semakin tinggi pula kinerjanya.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

2.1.4. Loyalitas Kerja dan Kinerja

Kesetiaan kepada organisasi merupakan gambaran kesediaan pegawai mencurahkan tenaganya untuk kepentingan organisasi. Pegawai yang loyal ditandai dengan tetap mengikuti peraturan yang perusahaan dan bertugas/bekerja dengan sebaik-baiknya. Kebanggaan kepada organisasi diikuti dengan jalinan kerjasama yang baik dan adanya keinginan bertahan mengabdikan membuat karyawan bisa mendapat solusi dari permasalahan pekerjaan yang dihadapi (Egenius, Triatmanto, & Natsir, 2020).

Penelitian lain menghasilkan temuan yang sama (Akila, 2020; Putri, 2018) dimana loyalitas yang tinggi membuat kinerja karyawan meningkat. Hal ini menjadi landasan untuk menduga bahwa semakin loyal karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang semakin baik pula kinerjanya.

H4 : Loyalitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja

2.1.5. Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Nilai dan kebiasaan baik yang dianut karyawan mendorong kinerja yang semakin baik (Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020; Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017). Budaya yang ada tidak serta merta membuat hasil kerja menjadi lebih baik melainkan perlu proses panjang. Keselarasan budaya organisasi dengan yang dianut karyawan membuat karyawan lebih merasakan kesenangan (Sasuwe, Tewel, & Uhing, 2018; Wahab, 2021) sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik (Pradana & Nugraheni, 2015; Hamid & Hazriyanto, 2019).

Penelitian lain justru secara tegas mengungkap peran kepuasan sebagai pemediasi (Subagyo, Sawitri, & Nasir, 2020; Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020). Hal ini menjadi landasan untuk menduga bahwa budaya mendorong kepuasan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang.

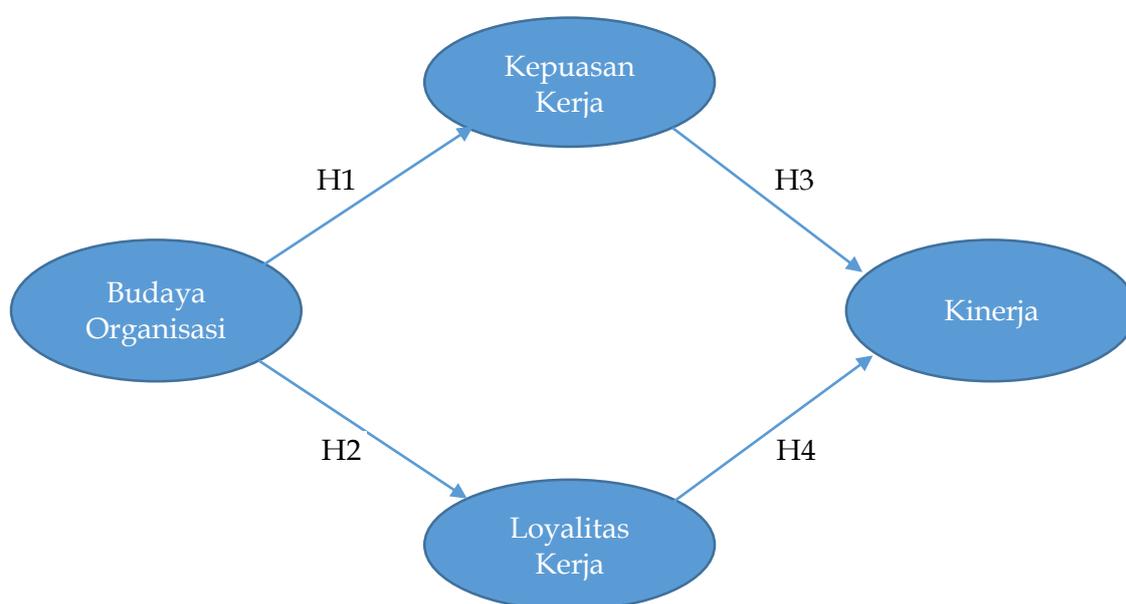
H5 : Budaya Organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2.1.6. Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja dan Kinerja

Karyawan yang terikat dengan nilai-nilai organisasi akan cenderung terikat dan setia serta bangga pada organisasi (Ardiansyah & Andri, 2017). Kebanggaan pada organisasi membuat karyawan berupaya sebaik mungkin dalam bekerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik (Putri, 2018; Akila, 2020).

Meskipun belum ada temuan tentang peran loyalitas kerja sebagai pemediasi tetapi adanya jalur budaya ke loyalitas (Ardiansyah & Andri, 2017) dan loyalitas ke kinerja (Egenius, Triatmanto, & Natsir, 2020) dapat menjadi landasan untuk menduga bahwa budaya organisasi mendorong loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang.

H6 : Budaya organisasi melalui loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja



Gambar 1. Desain Penelitian

2.2. Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada Restoran PT. Padang Golf Cikarang. Perusahaan ini bergerak pada bidang kuliner (restaurant) yang berlokasi di Jababeka 2, Jl. Cikarang Golf- Kota Jababeka, Cikarang, Kabupaten Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang sejumlah 40 orang. Kuesioner sebagai instrumen penelitian dibagikan kepada seluruh karyawan.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisoner yang disebar melalui Google Form, dimana responden bisa langsung melakukan pengisian dan data dapat langsung ditarik dan diolah oleh peneliti. Pertanyaan dan pernyataan yang terdapat didalam kuisoner tersebut dikukur menggunakan skala bipolar dari 1 - 6 dengan kriteria 1 sangat tidak setuju dan 6 sangat setuju (Mulyanto & Wulandari, 2010).

2.3. Metode Analisis

Metode analisis dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Analisa datanya menggunakan alat analisis dengan metode PLS (partial least square) dimana pengolahannya dilakukan dengan software Smart PLS 3.0. Langkah analisis meliputi pengujian outer dan inner model (Chin & Newsted, 1999).

Pengujian outer menggunakan loading outer sebagai bentuk uji validitas dengan cut off > 0,7 tetapi masih tetap dipertahankan jika nilai loadings outer tidak kurang dari 0,4. Cronbach's Alpha dengan cut off > 0,7 dan nilai ρ (composite reliability) dengan cut off > 0,8 digunakan untuk pengujian Reliabilitas. Pengujian inner model sebagai model structural menggunakan R2 dan Estimasi koefisien. Cut off untuk variabel laten endogenous R2 > 0,2. Pengujian hubungan jalur dalam model structural menggunakan standar estimasi dengan cut off p-value < 0,05.

Terakhir pengujian hipotesis antar variabel penelitian. Pengaruh antar variabel berupa pengaruh antar variabel yang secara langsung maupun penggunaan mediasi. Signifikan merupakan keputusan yang diambil dengan cut off p-value < 0,05.

3. Hasil

Dari kuisioner yang telah disebar didapatkan data penelitian sebanyak 40 responden karyawan PT. Padang Golf Cikarang. Hasil analisis berupa data responden dan hasil analisis.

3.1. Responden

Data penelitian diperoleh dari 40 responden PT. Padang Golf Cikarang dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Perempuan	10	25
- Laki-laki	30	75
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
- SMA/SMK	22	55
- Diploma	5	12,5
- Sarjana	13	32,5
<i>Lama Bekerja</i>		
- Diatas 10 tahun	7	17,5
- Antara 5 -10 tahun	12	30,0
- Dibawah 5 tahun	21	52,5

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu karyawan PT. Padang Golf Cikarang yang menjadi sampel penelitian sebanyak 40 orang. Sebagian besar responden laki-laki, berpendidikan terakhir SMA/SMK, dengan masa kerja rata - rata dibawah 5 tahun

3.2. Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas yang disajikan pada tabel 3 dimana seluruh indikator pada setiap variabel telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha budaya organisasi 0,799; kepuasan kerja 0,917; loyalitas kerja 0,950 dan kinerja 0,869 lebih besar dari 0,7 sedangkan composite reliability budaya organisasi 0,856; kepuasan kerja 0,934; loyalitas kerja 0,959 dan kinerja 0,905 lebih besar daripada 0,8).

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi		0,799	0,856
- Memenuhi target yang telah ditetapkan merupakan kebiasaan	0,716		
- Bersemangat dan agresif dalam bekerja menjadi kebiasaan	0,764		
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar hal biasa	0,796		
Kepuasan Kerja		0,917	0,934
- Senang dengan penempatan sesuai keahlian	0,884		
- Senang pekerjaannya sesuai pendidikan	0,867		
- Menguasai pekerjaan yang diberikan	0,816		
- Puas akan jabatan saat ini	0,809		
- Senang mendapat pengarahan kerja	0,707		
- Senang mendapat kesempatan naik jabatan	0,775		
- Senang memecahkan kesulitan pekerjaan	0,863		
Loyalitas Kerja		0,950	0,959
- Tetap mengikuti peraturan yang perusahaan	0,831		
- Tetap bertugas sebaik-baiknya	0,856		
- Tetap berkerjasama dengan baik	0,907		
- Bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,875		
- Menjaga hubungan baik rekan kerja	0,884		
- Tetap bertahan mengabdikan pada perusahaan	0,852		
- Melindungi citra perusahaan	0,937		
Kinerja		0,869	0,905
- Bekerja dengan cekatan	0,885		
- Memenuhi hasil kerja yang ditetapkan	0,887		
- Mengontrol diri untuk bekerja dengan baik	0,911		
- Berhubungan efektif dengan rekan kerja	0,823		
- Mendapat solusi masalah pekerjaan	0,817		

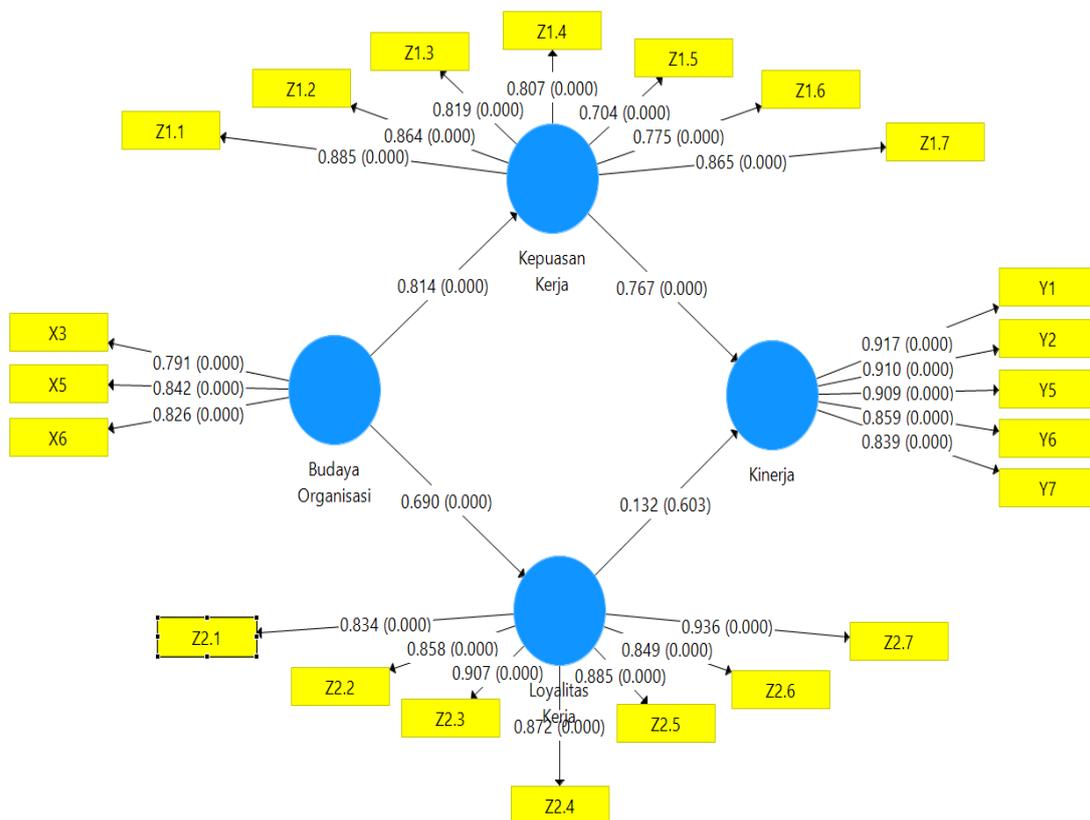
Sumber: Hasil Pengolahan, 2021

Tabel 4. R Square

Endogenous Variabel	R Square	Kategori
Kepuasan Kerja	0,587	Baik
Loyalitas Kerja	0,733	Sangat baik
Kinerja	0,826	Sangat baik

Sumber: Data yang diolah, 2021

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kepuasan kerja memiliki nilai R square 0,587 atau dalam kategori baik, variabel endogen loyalitas kerja dengan nilai R square 0,733 dalam kategori sangat baik, dan variabel endogen kinerja dengan nilai R square 0,826 dalam kategori sangat baik.



Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Gambar 2. Hasil Analisis

Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Seluruh indikator telah berkontribusi membentuk variabel masing-masing. Indikator X5 merupakan indikator utama pembentuk budaya organisasi, Z1.1 sebagai indikator utama Kepuasan kerja, Z2.7 sebagai indikator utama loyalitas kerja dan Y1 merupakan indikator utama dari kinerja.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Estimates	P-Value	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	Langsung	0,814	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi → Loyalitas Kerja	Langsung	0,690	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	Langsung	0,767	0,000	Signifikan
Loyalitas Kerja → Kinerja	Langsung	0,132	0,603	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	Tidak Langsung	0,624	0,007	Signifikan
Budaya Organisasi -> Loyalitas Kerja -> Kinerja	Tidak Langsung	0,091	0,638	Tidak Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas tetapi loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi loyalitas tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Pranita & Dewi, 2019; Wahab, 2021; Sasuwe, Tewel, & Uhing, 2018; Dewi, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan. Hal ini menguatkan atau membuktikan bahwa budaya organisasi karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang meningkatkan kepuasannya.

4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang yang memiliki budaya organisasi tinggi cenderung memiliki loyalitas kerja yang tinggi pula.

Temuan ini menghasilkan temuan yang sama dengan yang lain (Nuswantoro, 2021; Ardiansyah & Andri, 2017) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja Karyawan. Hal ini menguatkan atau membuktikan budaya organisasi dimiliki karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang meningkatkan loyalitas kerjanya

4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang puas cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Temuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Syardiansah, Latief, Daud, Windi, & Suharyanto, 2020; Hamid & Hazriyanto, 2019; Londok, Areros, & Asaloei, 2019) dimana kinerja pegawai ditentukan oleh puas atau tidaknya karyawan. Hal ini menguatkan atau membuktikan bahwa karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang yang puas akan meningkat kinerjanya.

4.4. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang yang memiliki loyalitas kerja yang rendah dan tidak selalu memiliki kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya (Egenius, Triatmanto, & Natsir, 2020; Akila, 2020; Putri, 2018) yang justru menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergantung loyal atau tidaknya karyawan. Hal ini menunjukkan loyal atau tidaknya karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang tidak berdampak pada kinerjanya.

4.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan berpengaruh positif. Hal ini berarti kepuasan memediasi secara positif budaya terhadap kinerja. Karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang yang memiliki budaya organisasi tinggi cenderung lebih mudah terpuaskan sehingga kinerjanya meningkat.

Penelitian ini menguatkan konsep bawah nilai dan kebiasaan sebagai bagian budaya organisasi meningkatkan kepuasan (Sasuwe, Tewal, & Uhing, 2018; Wahab, 2021) yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Pradana & Nugraheni, 2015; Hamid & Hazriyanto, 2019). Penelitian ini juga menguatkan peran kepuasan sebagai pemediasi (Subagyo, Sawitri, & Nasir, 2020; Agustinah, Naser, & Mulyono, 2020). Hal ini menjadi bukti bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan rasa puas yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang.

4.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Kerja

Budaya organisasi terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai intervening menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Loyalitas kerja tidak mampu memediasi budaya terhadap kinerja. Karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang dengan budaya organisasi yang dimilikinya tidak serta merta akan mendorong loyalitas terhadap organisasi sehingga tidak pula mendorong peningkatan kinerja.

Penelitian ini tidak berhasil membuktikan konsep meskipun dimana terdapat temuan yang sama antara budaya organisasi terhadap pegawai loyal (Ardiansyah & Andri, 2017), akan tetapi terdapat temuan yang berbeda (Putri, 2018; Akila, 2020) kebanggaan pada organisasi tersebut tidak membuat perbaikan kinerja (Putri, 2018; Akila, 2020). Dengan kata lain temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada kinerja jika jalurnya melalui loyalitas karyawan Restoran PT. Padang Golf Cikarang.

5. Kesimpulan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tetapi loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja tetapi loyalitas kerja tidak.

Restoran PT. Padang Golf Cikarang perlu meningkatkan budaya organisasi dengan memberikan sosialisasi tentang bagaimana karyawan memberikan perhatian adanya resiko dan masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan serta mempertahankan kepuasan kerja. Penelitian lanjutan diharapkan dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan loyalitas kerja yang tidak mampu berperan sebagai pemediasi sekaligus tidak mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 30 - 40.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226 - 241.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 85 - 92.
- Ardiansyah, & Andri, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Negara Indonesia Kcu Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 1 - 10.
- Dewi, S. F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689 - 1704.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480- 489.
- Hamid, A., & Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326 - 335.
- Londok, R., Areros, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 122 -127.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 219 - 231.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273 - 286.

- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nugrahani, A., & Wulansari, P. (2018). Pengaruh Penerapan Talent Manajemen Terhadap Pengembangan Karir Pegawai - Studi Kasus pada Seluruh Pegawai di Bawah Anggota 1 Bidang Administrasi dan Umum Badan Pengusahaan Batam. *e-Proceeding of Management*, 5(1), 354 - 359.
- Nuswanto, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement yang Berimplikasi pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus pada BPR ArtoMoro Semarang). *Solusi*, 19(2), 102 - 111.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 35 - 59.
- Pradana, R., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1 - 12.
- Pranita, M. D., & Dewi, I. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja yang Mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tambanan. *Jurnal Widya Manajem*, 1(1), 114 - 127.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 202 - 211.
- Putri, N. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Malindo Intitama Raya. *Jurnal Valteh*, 1(1), 219 - 223.
- Sasuwe, M., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2408 - 2417.
- Subagyo, S., Sawitri, D., & Nasir, M. A. (2020). Pengaruh Self Motivation Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Personil Bagian Tata Usaha Dan Urusan Dalam POLTEKAD Di Malang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(2), 16-27., 21(2), 16 - 27.
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M. N., Windi, & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction Bank and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(2), 849 - 857.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitment Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekan Baru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan*, 1(2), 127 - 139.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.