

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI RAJAWALI
PT. TELKOM**

Oleh:

Senen Abdi Santoso

*Program Studi Ilmu Manajemen
Fakultas Ilmu Ekonomi
Universitas Pamulang*

Email:

abdisantosasen@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian adalah dengan menggunakan regresi linier berganda, dengan tahapan uji asumsi klasik (normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), koefisien determinasi, analisis koefisien regresi linier berganda dan uji signifikan (t dan F). Data yang digunakan adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada Koperasi Rajawali PT. Telkom yang berjumlah 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 77,2%, sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti budaya kerja, motivasi kerja lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the partial influence between organizational cultures on employee performance, to know the partial influence between job satisfaction on employee performance, to know the simultaneous influence between organizational culture and job satisfaction on employee performance. The method in the study is to use multiple linear regression, with the classical test stage (normality of data, multicollinearity and heteroskedasticity), coefficient of determination, analysis of double linear regression coefficient and significant tests (T and F). The data used is the primary data by sharing the questionnaire to the respondent that is the employee of PT. Telkom's cooperative Rajawali, amounting to 60 employees. The results showed that a partial organizational culture variable and job satisfaction were influential to the employee's performance. Simultaneously also shows that organizational culture variables and job satisfaction affect the employee's performance. Based on the results of the coefficient of determination found that organizational culture variables and job satisfaction have an influence of 77.2%, while the remaining 22.8% is explained by other unknown factors or variables and not included in this regression analysis, such as working culture, motivation work environment and others.

Keywords: *organizational culture, job satisfaction, employee performance*

A. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian Pasal 1 menyatakan bahwa Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Peran koperasi sangat penting dan strategis bagi pererkonomian nasional dalam menghadapi persaingan era pasar global saat ini, dan era ini merupakan peluang baru untuk dapat mengembangkan pembangunan dan mencapai masyarakat adil dan makmur. Koperasi merupakan badan usaha yang mempunyai landasan konstitusional yang sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat dengan kualitas dan kemandiriannya merupakan soko guru perekonomian nasional, sehingga diharapkan melalui koperasi pembangunan nasional dan kesejahteraan rakyat dapat ditingkatkan.

Dengan kondisi koperasi di Indonesia saat ini, masyarakat punya kepentingan untuk menyelamatkan dan mengembangkan koperasi di era perdagangan bebas yang akan datang, selain itu pemerintah juga mempunyai kewajiban untuk mengembangkan dan memberikan arahan demi terwujudnya iklim usaha yang sehat demi pembangunan dunia usaha khususnya bagi koperasi maupun bentuk-bentuk usaha lainnya, dengan melalui penciptaan kerangka kebijakan dan peraturan yang mendukung terciptanya iklim usaha yang sehat. Selain itu pembangunan koperasi harus diarahkan, agar koperasi tumbuh menjadi sebuah lembaga usaha yang kuat sekaligus sebagai wadah untuk pembinaan kemampuan ekonomi rakyat, serta

mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota sehingga koperasi dapat memenuhi kebutuhan para anggotanya sekaligus dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di lingkungan koperasi.

Untuk mewujudkan tujuan dari koperasi dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pasal 7 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara; 1) Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro, 2) Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan. Dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacannya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui unpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Beberapa masalah di Koperasi Rajawali PT. Telkom seperti menurunnya tingkat kinerja disebabkan kurangnya pengawasan dari atasan dan budaya organisasi yang masih rendah, kurangnya kerja sama sesama rekan kerja dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan menjadi salah satu faktor yang menjadikan tidak maksimalnya kinerja, berikut beberapa observasi dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1
Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom Periode Penilaian 2017–2019

Kinerja	Tahun					
	2017		2018		2019	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Kualitas Pekerjaan	100%	70%	100%	75%	100%	73%
Kuantitas	100%	72%	100%	70%	100%	65%
Tanggung Jawab	100%	70%	100%	70%	100%	70%
Pelaksanaan Tugas	100%	72%	100%	65%	100%	70%

Sumber: Koperasi Rajawali PT. Telkom

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja pegawai dari tahun 2017 sampai tahun 2018 tidak mencapai target yang diharapkan Pengawas Koperasi Rajawali PT. Telkom, terlihat pada tahun 2017 sampai 2018 kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas pekerjaan tidak ada yang mencapai target.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yang dimaksud budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama. Tempat-tempat dasar ini adalah yang dipelajari kelompok ketika mereka menyelesaikan kesulitan dan masalahnya. Masalahnya terkait dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya kerja itu sendiri merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya organisasi dapat dilihat berdasarkan tingkat kedisiplinan karyawan, berikut ini adalah tingkat kedisiplinan pada karyawan pada Koperasi Rajawali PT. Telkom adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Budaya Kerja Pada Koperasi Rajawali PT. Telkom

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	Pulang Lebih Awal	Jumlah
2017	53	103	106	67	104	380
2018	55	119	129	97	143	488
2019	58	210	220	103	148	681

Sumber: Koperasi Rajawali PT. Telkom

Penjelasan mengenai data absensi di atas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom sangat tinggi di setiap tahunnya, pada tahun 2017 terjadi pelanggaran yang terlambat sebanyak 103

kali, izin sebanyak 106 kali, tanpa keterangan 67 kali, pulang lebih awal 104 kali. Pada tahun 2018 terjadi pelanggaran yang terlambat sebanyak 119, izin sebanyak 129 kali, tanpa keterangan 97 kali, pulang lebih awal 143 kali. Pada tahun 2019 terjadi pelanggaran yang terlambat sebanyak 210, izin sebanyak 220 kali, tanpa keterangan 103 kali, pulang lebih awal 148 kali. Data tersebut membuktikan bahwa masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada Koperasi Rajawali PT. Telkom.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan, seorang karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Luthan menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Widodo, 2010).

Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2015).

Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom sepertinya mendapatkan kepuasan kerja yang kurang, sebab mempunyai catatan kehadiran dan *turnover* yang kurang baik, hal ini berkaitan dengan yang penulis ambil dari (Hasibuan M. S., 2017) mengatakan bahwa, indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan. Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap Koperasi Rajawali PT. Telkom seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai, berikut data mengenai kompensasi pada Koperasi Rajawali PT. Telkom.

Tabel 3
Data Kompensasi (Kepuasan Kerja) Koperasi Rajawali PT. Telkom

Tahun	UMR	Gaji Yang Diterima Karyawan	Keterangan
2017	Rp. 3.355.750	RP.3.103.300	Tidak Sesuai
2018	Rp. 3.648.035	Rp. 3.240.200	Tidak Sesuai
2019	RP. 3.940.973	Rp. 4.200.500	Sesuai

Sumber: Badan Pengawas Perdagangan BerjangkaKomoditi (BAPPEBTI) 2020.

Dari data tabel di atas, data dilihat bahwa gaji pada tahun 2017 dan 2018 tidak ada penyesuaian dengan regulasi pemerintah atau tidak sesuai UMP DKI Jakarta. Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 227 Tahun 2016 dalam Pasal 1 disebutkan bahwa besaran Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta tahun 2018 adalah sebesar Rp. 3.355.750. Sedangkan untuk UMP tahun 2018 berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 182 Tahun 2017 dalam Pasal 1 disebutkan sebesar Rp. 3.648.035,82

Berdasarkan masalah dan hubungan antar variabel, maka penelitian ini akan terbentuk hipotesis diduga terdapat pengaruh secara parsial antara budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan, diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan diduga terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dari karyawan, maka perlu adanya perbaikan budaya kerja, karyawan yang merasa puas akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan merujuk pada masalah yang telah diteliti, maka judul yang akan diteliti adalah “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom*”.

B. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri daripada merancang, mengatur, menggerakkan dan mengawal tindakan untuk menentukan dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumber manusia dan sumber lain (G.R Terry dalam (Hasibuan M. S., 2017)).

Pengertian Manajemen menurut Simamora dalam (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebagai proses untuk memprakarsakan sumber dalam organisasi untuk mencapai peraturan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Abdullah, 2014), Manajemen adalah semua aktifitas yang berkaitan dengan menjalankan kerja organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan penyeliaan untuk mencapai peraturan organisasi yang telah ditetapkan dengan bantuan sumber organisasi (*man, money, method, machine and material*) efektif dan efisien.

Pengertian manajemen (Handoko, 2015:8) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, organisasi, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan tertentu (Danim, 2010:18).

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil makna bawah manajemen mengandung arti optimalisasi sumber-sumber daya atau pengelolaan dan pengendalian. Sumber-sumber daya yang optimal, dikelola dan dikendalikan tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber pendukung lainnya. Proses tersebut mencakup langkah-langkah perencanaan, organisasi, melaksanakan dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan M. , 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Flippo dalam (Hasibuan M. S., 2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Hasibuan M. S., 2017) Manajemen sumber manusia adalah sains dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mereka berkesan dan cekap dalam membantu merealisasikan matlamat syarikat, pekerja dan masyarakat. Menurut (Desler, 2014), manajemen sumber manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi pampasan kepada pekerja dan untuk mengurus hubungan buruh, kesihatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam (Edi, 2015), Manajemen sumber manusia adalah pemberdayaan, pengembangan, penilaian, imbuhan dan manajemen individu anggota organisasi atau kumpulan kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena SDM dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumberdaya manusia.

Budaya Organisasi

Menurut (Tung, 2018) mendefinsikan *organizational culture* adalah rangkaian nilai inti, anggaran, interpretasi, dan pola pikir yang dikongsi oleh semua pekerja perusahaan dan ini juga dikirimkan kepada pekerja pada perusahaan baru. Budaya organisasi adalah sistem bersama yang dibuat oleh semua ahli perusahaan yang menjadikan organisasi berbeda dari organisasi lain.

Menurut Kootler dan Heskett dalam (Pabundu, 2014) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Budaya organisasi juga berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, yang berarti bahwa budaya ini ada dalam sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah di manipulasi secara langsung.

Budaya organisasi adalah nilai- nilai yang dipelihara dan dipertahankan. Indikator oleh Hofstede tersebut jarak dari manajemen karyawan, profesionalisme karyawan, sikap terbuka dan integrasi karyawan (Susanti, 2018). Pendapat lain menyatakan bahwa budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi (Santoso, 2018). Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dianggap dapat

menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Zahriyah, Utami, & Ruhana, 2015).

Teori yang disampaikan di atas sesuai dengan beberapa penelitian mengenai budaya organisasi, salah satunya diteliti oleh (Sagita, Susilo, & Cahyo, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas 0,000.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Wardani, Mukzam, & Mayowan, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya), 2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa Asas Keakraban dan Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig.F yang diperoleh sebesar 0,000. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Asas Keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Asas Integritas berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi adalah pola asumsi asas yang dijumpai, dibuat, atau dikembangkan oleh kumpulan tertentu dengan tujuan bahwa organisasi belajar untuk menangani atau mengatasi masalah yang timbul akibat penyesuaian luaran dan integrasi dalaman yang berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada ahli baru sebagai cara yang betul untuk memahami, berfikir dan merasakan masalah ini. Budaya organisasi dibentuk oleh sekumpulan organisasi untuk bergerak dalam mengatasi cabaran pada masa akan datang.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan M. S., 2017) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosi yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sementara (Darsono & Tjatjuk, 2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan ganjaran material dan penghargaan psikologi (bukan material).

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena memiliki kecenderungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sendiri sulit untuk mencapai tujuannya tanpa didukung dengan adanya kepuasan kerja dari sisi karyawan (Arifianto, 2018). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan

demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Sannudin & Widjojo, 2013).

Berbeda dengan pendapat di atas, pendapat Porter dalam (Ardana, N.W. , & I.W.U., 2012) mengenai kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah perbedaan antara sesuatu yang seharusnya (*factual*) dengan apa yang dirasakan seseorang. Sedangkan (Darsono & Tjatjuk, 2011) berpendapat bahwa lingkungan eksternal di luar tempat kerja mempengaruhi perasaan pekerja. Oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup pekerja, karena kerja adalah basis kehidupan. Jadi kepuasan hidup pekerja juga merupakan indikator kepuasan kerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat dari (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan dicapai apabila keperluan pekerja dipenuhi melalui kerja. Di mana kepuasan kerja adalah keadaan emosi gembira atau emosi positif yang timbul dari menilai pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi pekerja berbanding organisasi tempat mereka bekerja.

Langkah yang diambil oleh perusahaan harus dibarengi dengan berbagai upaya yang juga dipertimbangkan untuk mendukung pelaksanaannya. Diantaranya dengan melibatkan asesmen terkait kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan OCB . Sejumlah peneliti mempelajari hubungan variabel-variabel tersebut salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Susilo, 2018) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan 0,000. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan 0,038. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan 0,040. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengungkapkan bahwa prestasi adalah terjemahan prestasi yang bermaksud hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja mesti ditunjukkan secara konkrit dan boleh menjadi bukti diukur . Lalu, menurut (Rivai, 2013) menyatakan kinerja karyawan adalah alat yang digunakan oleh pengurus untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka bersedia mengubah tingkah laku sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan syarikat dan norma sosial yang berlaku .

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif kepada

rakan sekerja, mengenai beberapa keputusan dan tingkah laku yang berkaitan dengan tugas itu. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja / *non-kerja* (Riani, 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Pendapat lain diungkapkan oleh (Bangun, 2012) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian perusahaan (Larenza & Nirawati, 2019). Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Zahara & Hidayat, 2017).

Kinerja merupakan gambaran mengenai keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas menuju visi dan misinya. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode yang ditentukan. Menurut (Amir, 2015) menyatakan didalam sumber manusia, prestasi pekerja dapat didefinisikan sebagai tingkah laku atau aktivitas yang ditunjukkan oleh seseorang berkaitan dengan tugas-tugas kerja di syarikat, jabatan, atau organisasi, yang dilakukan sesuai dengan potensi mereka, untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas .

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktutertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Hakim & Hadipapo, 2015).

Kepuasan kerja dan kinerja seseorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Terutama di dalam organisasi tersebut bersifat profesional dan kemandirian dalam tanggung jawab. Maka peningkatan sumber daya manusia perlu di programkan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras (Hamid & Hazriyanto, 2019).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Koperasi Rajawali PT. Telkom. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan

metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode survey. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Koperasi Rajawali PT. Telkom sebanyak 60 orang yang bekerja di Koperasi Rajawali PT. Telkom. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner karyawan yang memenuhi kriteria tertentu. Data yang diperoleh akan diolah sesuai dengan kepentingan penelitian dan selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode pengambilan sampel jenuh. Berdasarkan metode penentuan sampel, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yaitu karyawan yang bekerja pada Koperasi Rajawali PT. Telkom.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Koperasi Rajawali merupakan koperasi yang dikelola karyawan PT Telkom. sebagai bentuk usaha dalam bidang kebutuhan pokok serta simpan pinjam. Koperasi Rajawali berdiri pada tanggal 2 Mei 1991, yang anggotanya terdiri dari seluruh karyawan PT. Telkom Datel Selatan yang ada. Tujuan dari Koperasi Rajawali adalah bisa dan mampu memberikan kontribusi pada proyek-proyek PT. Telkom dan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak ketiga

Hasil Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut (Ghozali, 2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Dari hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pertanyaan pada variabel budaya organisasi yang diberikan kepada 60 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai 0,254 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Dari hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja yang diberikan kepada 60 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai 0,254 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan yang diberikan kepada 60 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai 0,254 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan

dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2013).

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari budaya organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,927, kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,929 dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,850, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (independen) dan variabel independen (independen) mempunyai kontribusi atau tidak. (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,950, dapat dilihat nilai residual yang mempunyai nilai *Asymp. Sig.* > 0.05, ini bermakna data dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan antar variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai *Tolerance* pada variabel budaya kerja sebesar 0,108 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,108 tidak kurang daripada 0,10 dan Nilai Faktor Inflasi Variasi (*VIF*) variabel budaya kerja sebesar 9,217 dan kepuasan kerja sebesar 9,217 tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan model regresi berganda linear bebas dari anggapan klasik, sehingga pembolehubah dapat digunakan dalam penyelidikan

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot*, dapat dilihat bahwa titik-titik itu tersebar secara tidak teratur, dan menyebarkan kedua-duanya di atas dan di bawah angka 0 pada garis Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada *heteroscedasticity* dalam model regresi. (Ghozali, 2013).

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Hasil Uji Secara Parsial)

Ujian separa hipotesis ini bertujuan untuk menentukan sama ada terdapat pengaruh separa pembolehubah bebas pada pemboleh ubah bergantung. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t).

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien budaya organisasi adalah 2,566, Sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel *t-test*, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua

arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 58$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $60 - 2 = 58$). Didapat t_{tabel} adalah 1,98. Variabel budaya organisasi memiliki nilai $p-value$ $0,013 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,566 > 1,98$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani, Mukzam, & Mayowan, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya), 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya), hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sependapat dilakukan oleh (Novziransyah N. , 2017) hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan dan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien kepuasan kerja adalah 2,072, Sedang t_{tabel} bisa dihitung pada tabel $t-test$, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 58$ (didapat dari rumus $n - 2$, dimana n adalah jumlah data, $60 - 2 = 58$). Didapat t_{tabel} adalah 1,98. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $p-value$ $0,043 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,072 > 1,98$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh (Taurisa & Ratnawati, 2012) Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sesuai juga oleh (Yudha, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik, 2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan F

Pada tabel analisis varians (Anova), ditampilkan hasil uji F yang dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi aspek budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 96.402. Dengan taraf signifikan 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,16$. Karena nilai F_{hitung} (96.402) $>$ nilai F_{tabel} ($3,16$) maka

dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga model regresi yang diperoleh layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pekali regresi di atas, persamaan regresi boleh dibuat seperti berikut:

$$Y = 0,279 + 0,503 X_1 + 0,435 X_2$$

Pada persamaan regresi di atas terlihat nilai tetap sebesar 0,279. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,279.

Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi adalah 0,503, artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,503. Perhatikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,435, artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,435. Perhatikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Dari tabel di atas dapat diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,772 atau 77,2%. Hasil tersebut memberi pengertian bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 77,2% sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani, Mukzam, & Mayowan, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya), hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian ini juga dilakukan oleh (Novziransyah d. N., 2017) hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan dan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh (Rivai, 2013) yang menyatakan budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya

organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian dari (Taurisa & Ratnawati, 2012) Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sesuai juga oleh (Yudha, 2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil juga sesuai dengan teori yang dikatakan oleh (Arifianto, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena memiliki kecenderungan dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sendiri sulit untuk mencapai tujuannya tanpa didukung dengan adanya kepuasan kerja dari sisi karyawan.

F. SIMPULAN

Hasil analisis menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan. Bila dilihat dari fakta yang terjadi di lapangan, bahwa budaya organisasi yang baik yang terjadi pada koperasi Telkom sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dengan hasil yang ditemukan maka sebaiknya Koperasi Rajawali PT Telkom sebaiknya meningkatkan budaya organisasi dengan membuat aturan yang lebih ketat lagi dan melakukan pengawasan terhadap karyawan.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan keadaan di lapangan (fakta) yang terjadi jika seorang karyawan puas maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan, kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan akan meningkatkan keuntungan bagi karyawan, anggota maupun investor. Dengan hasil yang ditemukan, maka sebaiknya Koperasi Rajawali PT Telkom meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, N.W. , M., & I.W.U., M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grha Ilmu.
- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *Jurnal Kreatif*, 1-8.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 75-86.
- Darsono, & Tjatjuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Desler, G. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., & Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Jurnal EKOBIS*, 1-11.
- Hamid, A., & Hazriyanto. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 326-335.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, N. R. (2012). *Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian*.
- Jakarta, G. P. (2016). *Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 227 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2017*.
- Jakarta, G. P. (2017). *Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 182 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2018*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ketenagakerjaan, U.-u. (Tahun 2003). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. In P. R. Indonesia. Indonesia: LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia(Persero) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 70-79.

- Novziransyah, N. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA MEDAN. *Jurnal JUMANTIK Volume 2 nomor 1*, 13-25.
- Pabundu, T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. W. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 73-82.
- Sannudin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal Modus*, 217-233.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 1-13.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28-35.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 175-188.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 170-187.
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Index.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58-65.
- Widodo. (2010). MODEL PENGEMBANGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEPUASAN KELUARGA . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 61.

- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA*, 1-5.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 9, Nomor 2*, 24-35.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 150-156.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-7.