
PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. GUSTI SAKTI MANDIRI)

Dimas Dwi Waskito¹, Hasanah², Muhammad Yusuf³
^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail : dimasdwiwaskito9@gmail.com¹, hasanah@umj.ac.id², m.yusuf@umj.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to examine phenomena that occur in a company, by testing several variables that influence the phenomenon in question, namely to determine the influence of job satisfaction, organizational commitment and organizational culture, on employee performance at PT. Gusti Sakti Mandiri.

This research uses quantitative descriptive analysis methods and is causal in nature. Research data is obtained from distributing questionnaires, which will then be processed using data processing methods using SPSS version 26.0. The sample in this study was 75 people using probability sampling methods and taking representative samples from the population whose samples were used or taken from populations that truly represented the existing population.

The results of this research state that organizational commitment has a significant influence on job satisfaction to improve employee performance, but job satisfaction and organizational culture do not have a significant effect on employee performance. Companies must pay more attention to and improve all aspects or variables that can improve employee performance, especially the variables that have been examined in this research.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan, dengan melakukan uji pada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap fenomena yang dimaksud, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan bersifat kausal. Data penelitian didapatkan dari penyebaran kuesioner, yang kemudian akan diolah melalui metode pengolahan data dengan perangkat SPSS versi 26.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dengan menggunakan metode sampling probabilitas dan mengambil sampel representatif dari populasi yang sampelnya digunakan atau diambil dari populasi yang benar-benar mewakili populasi yang ada.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak terdapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan seluruh aspek atau variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya variabel yang telah diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pesawat udara sebagai salah satu sarana transportasi semakin menjadi primadona masyarakat seiring dengan makin banyaknya perusahaan angkutan udara serta persaingan harga yang sangat kompetitif. Permintaan yang tinggi terhadap sarana transportasi ini menyebabkan terjadinya peningkatan produksi angkutan udara yang cukup tajam. Masalah keselamatan penerbangan merupakan suatu tantangan yang tidak terelakkan dengan meningkatnya pengoperasian pesawat udara di Indonesia.

Pada dasarnya terdapat tiga unsur yang memberikan kontribusi pada keselamatan penerbangan. Pertama, armada pesawat udaranya sendiri; bagaimana pesawat didesain, diproduksi dan dirawat. Kedua, sistem penerbangan negara, bandar udara, jalur lalu lintas udara dan pengatur lalu lintas udara (*Air Traffic Control/ATC*). Ketiga, *Airlines Flight Operations* yang berkaitan dengan pengendalian dan pengoperasian pesawat di maskapai penerbangan. Perawatan pesawat udara merupakan salah satu unsur penting dalam penerbangan. Perawatan pesawat udara berfungsi untuk memastikan kelaikudaraan pengoperasian pesawat udara. Apabila perawatan pesawat udara tidak dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku, maka hal tersebut

akan membahayakan keselamatan penerbangan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tolak ukur kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Robbins & Judge (2013:108), Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Kepuasan Kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, karena Kepuasan Kerja juga berhubungan dengan hasil kerja, sehingga apabila Kepuasan Kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja.

Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang begitu penting. Rencana yang telah dicanangkan suatu

organisasi dapat berjalan lancar jika setiap anggota dari organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Budaya Organisasi PT. Gusti Sakti Mandiri bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu ketepatan waktu, amanah dan inovasi. Tiga pilar tersebut yang menjadi prinsip dari PT. Gusti Sakti Mandiri sehingga apapun yang dilakukan harus tepat waktu, harus amanah dan harus berinovasi. Dari awal berdirinya PT. Gusti Sakti Mandiri, tiga pilar utama tersebut sudah dilakukan sebagaimana mestinya, seperti ketepatan waktu dan amanah ketika gaji harus di berikan kepada Karyawan serta selalu berinovasi dengan meluncurkan program-program yang dapat menunjang kesejahteraan Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Maka faktor ini menentukan karyawan dalam layanan fasilitas *workshop* berkualitas tinggi. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan seperti Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang signifikan, sehingga pekerja yang puas akan lebih

produktif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi & Laily (2020), Lusri & Siagian (2017) dan Kristianto et al. (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan, dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Peneliti bermaksud untuk mempelajari manajemen PT. Gusti Sakti Mandiri, untuk menemukan bahwa pekerjaan manajemen telah berhasil di PT. Gusti Sakti Mandiri, manajer harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung upaya komitmen organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri. Jadi jika komitmen karyawan rendah, maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja, sebaliknya bila komitmen karyawan tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Sulianti (2009) dan Kristianto et al. (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena sebagai latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan melakukan kajian penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus di PT. Gusti Sakti Mandiri).**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan bersifat kausal. Data penelitian didapatkan dari

penyebaran kuesioner, yang kemudian akan diolah melalui metode pengolahan data dengan perangkat SPSS versi 26.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dengan menggunakan metode sampling probabilitas dan mengambil sampel representatif dari populasi yang sampelnya digunakan atau diambil dari populasi yang benar-benar mewakili populasi yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin terdapat responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 67 orang dengan persentase 89 persen dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang dengan persentase 11 persen. Berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 46 orang dengan persentase 61 persen, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 23 persen. Kemudian yang berjumlah >40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 16 persen. Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden yang jenjang pendidikan terakhirnya Diploma III (D3) berjumlah 49 pegawai dengan persentase 65 persen. Kemudian responden yang jenjang pendidikan terakhirnya sarjana (S1) berjumlah 26 pegawai dengan persentase 35 persen.

Hasil analisis regresi berganda untuk meramalkan variasi kinerja pegawai jika dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan

dukungan organisasi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	14.834	4.089
	Kepuasan Kerja	.126	.092
	Komitmen Organisasi	.263	.124
	Budaya Organisasi	.120	.092

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada table 1.1 diketahui $\alpha = 14.834$ mempunyai arti jika nilai X (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat sebesar 14.834. dalam arti lain jika tidak ada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan sebesar 14.834 point. $\beta_1 = 0,126$ ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X1 Kepuasan Kerja maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,126 point. $\beta_2 = 0,263$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel X2 Komitmen Organisasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 Komitmen Organisasi, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,263 point. $\beta_3 = 0,120$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel X2 Budaya Organisasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 Budaya Organisasi, maka nilai Y (Kinerja

Karyawan) akan meningkat sebesar 0,120 point. maka persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 14.834 + 0.126X_1 + 0.263X_2 + 0.120X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
X1 : Kepuasan Kerja
X2 : Komitmen Organisasi
X3 : Budaya Organisasi
A : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi Kompetensi
 β_2 : Koefisien regresi Motivasi
 β_3 : Koefisien regresi Dukungan Organisasi
 ϵ : Error

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabelvariabel independent. Berikut ini hasil uji multikolinearitas yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.507	1.971
	Komitmen Organisasi	.908	1.101
	Budaya Organisasi	.474	2.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

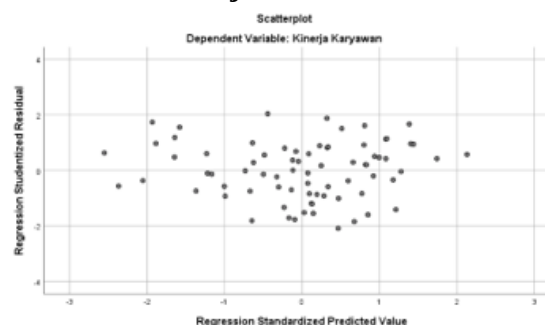
Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel bebas berada di bawah 10 yaitu sebesar 1.971, 1.101, 2.112. Selain itu nilai tolerance seetiap variabel berada diatas 0,10 yaitu sebesar

0.507, 0.908, 0.474. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinearitas.

B. Uji Heteroskedastisitas

Hubungan heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan dan antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 1.3 Ghozali (2013).

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada gambar 4.7 di atas, dapat terlihat bahwa titik-titik sampel penelitian ini menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

C. Uji Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yaitu Menentukan nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan yaitu $df = n - k - 1$, n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel yang berarti dalam penelitian ini $df = 75 - 4 - 1 = 70$ dan t tabel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 1,666. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS V.26 maka dihasilkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t (Secara Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.834	4.089		3.628	.001
	Kepuasan Kerja	.126	.092	.201	1.369	.175
	Komitmen Organisasi	.263	.124	.233	2.120	.037
	Budaya Organisasi	.120	.092	.197	1.295	.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 diatas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diatas maka dapat diketahui t hitung < t tabel ($1.369 < 1,666$) dengan nilai signifikan sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

- b) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas maka dapat diketahui t hitung > t tabel ($2.120 > 1,666$) dengan nilai signifikan sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 di tolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

- c) Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diatas maka dapat diketahui t hitung < t tabel ($1.295 < 1,666$) dengan nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

2) Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Pada penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) dengan keterangan n sebagai jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel. F tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 3,12

dengan rumus ($df\ 1 = k-1 = 4-1 = 3$) dan ($df\ 2 = n - k = 75 - 4 = 71$).

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji secara bersama-sama)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	172.043	3	57.348	6.839
	Residual	595.344	71	8.385	
	Total	767.387	74		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja					

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas perhitungan uji f di atas dapat diketahui bahwa $f\ hitung > f\ tabel$ ($6,839 > 3,12$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gusti Sakti Mandiri.

Pembahasan

A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,175 dimana $0,175 > 0,05$ dan nilai *coefficient* sebesar 0,201. Maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini diterima. Artinya kepuasan kerja tidak terlalu berpengaruh dalam sebuah perusahaan untuk membuat kinerja karyawan semakin baik.

B. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,037 dimana $0,037 < 0,05$ dan nilai *coefficient* sebesar 0,233. Maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini diterima. Artinya semakin baik komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,200 dimana $0,200 > 0,05$ dan nilai *coefficient* sebesar 0,197. Maka budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ini ditolak. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi.

D. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini diperoleh dari hasil pengujian

hipotesis secara simultan (Simultan) dapat dilihat nilai F hitung sebesar 6,839 dengan signikansi 0,000. Dengan mencari nilai F tabel pada tabel F, diperoleh F tabel sebesar 3,12. Dengan kondisi dimana F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($6,839 > 3,12$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melalui analisis dan pengujian hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gusti Sakti Mandiri dengan sampel sebanyak 75 responden maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- A. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.
- B. Terdapat pengaruh signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.
- C. Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.
- D. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri.

Saran

Dari penelitian terhadap variabel yang telah diteliti tersebut, masih adanya keterbatasan dan kekurangan, sebab itu masih perlu adanya kritik atau masukan untuk membangun hasil penelitian tersebut. Dari kesimpulan diatas sebagaimana telah dijelaskan, maka saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

A. Bagi Pihak Perusahaan

Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan seluruh aspek atau variabel yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, khususnya variabel yang telah di teliti pada penelitian ini. Terlebih, pada responden, masih ada yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan yang ada pada masing-masing indikator pada variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini.

B. Bagi Akademisi atau Peneliti Berikutnya

- 1) Peneliti berharap, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya, sehingga mempertimbangkan faktor penting saat melakukan penelitian dengan indikator yang sama. Diharapkan, peneliti berikutnya menambahkan variabel atau indikator lain yang berbeda, yang diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- 2) Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek yang berbeda sehingga permasalahan yang dialami dalam pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, tentu akan berbeda pula.

C. Untuk Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mencari sumber atau ruang lingkup yang jauh lebih besar atau luas dari populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, sehingga memperoleh sampel yang lebih luas dan besar, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan meyakinkan.

Dengan demikian, penelitian selanjutnya mampu memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh dari pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gusti Sakti Mandiri

sebagai variabel mediasi pada karyawan pt. Borwita citra prima surabaya. *Agora*, 5.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (ed. 12). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sulianti, D. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11, 31–37.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* (ed. 16). Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kristianto, D., Suharnomo, & Ratnawati, I. (2012). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 10.

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja