

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dibangun karena adanya suatu tujuan yang sama dimiliki oleh setiap bagian di dalam perusahaan. Apabila perusahaan ingin mencapai tujuan, hal tersebut bergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sumber daya yang terdapat di perusahaan tersebut. Manajer harus dapat membuat karyawan berkeinginan bekerja karena mereka ini merupakan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian yang berperan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi penting dalam suatu organisasi karena berkaitan efisiensi dan efektifitas penggunaan faktor-faktor ekonomi seperti: teknologi, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan (Moeheriono, 2016).

Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya. Melalui kinerjanya yang tinggi tersebut, perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Edison (2016), istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja (prestasi sesungguhnya). Kinerja yaitu hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, aktivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2017). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya (Imam, 2016).

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para

karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2012:196), karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2010:121), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang terhadap pekerjaan mereka. Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya *turn over* dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. (Luthans, 2014:144). Oleh karena itu, organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (2014:147), ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, *reward* yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayowan (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga yang dilakukan oleh Athiyatul (2020) dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Samsuddin (2018), budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem dan makna dalam nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu, budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan. Robbins dan Timothy (2015:355) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk cara

berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterkaitan satu sama lain. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya (Hakim dan Hadipapo, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama dilakukan oleh Haqqi dan Djastuti (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara perbedaan budaya dari karyawan terhadap budaya organisasi, dimana semakin besar perbedaan budaya antar karyawan, maka akan melemahkan nilai budaya organisasi yang akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Hal yang senada dilakukan oleh Sary (2015) menyimpulkan berdasarkan penelitian yakni terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau lembaga kuat maka kinerja pegawai akan tinggi.

LPD Desa Adat Sading merupakan lembaga keuangan milik Desa Adat Sading yang menjalankan kegiatan usahanya di lingkungan desa untuk *krama desa*. LPD Desa Adat Sading didirikan berdasarkan SK Gubernur Nomor 199 Tahun 1991 pada tanggal 20 April 1991. Seiring dengan

perkembangan LPD semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial LPD menjadi semakin kompleks. LPD sebagai Lembaga Keuangan Desa bergerak dalam usaha simpan pinjam, dimana produk jasa yang ditawarkan oleh LPD dalam usahanya yaitu melalui tabungan, deposito dan pinjaman dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pemberian kredit yang efektif. LPD menyediakan pelayanan jasa keuangan bagi seluruh masyarakat desa termasuk penduduk yang kurang mampu.

Hasil observasi LPD Desa Adat Sading, dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan tahun 2020 dapat disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Tahun 2020

No	Keterangan	Target tahun 2020	Realisasi 2020	Pencapaian
1	Kredit	Rp. 27.684.212,00	Rp. 23.087.047,00	83,39%
2	Tabungan	Rp. 31.880.586,00	Rp. 29.027.747,00	91,05%
3	Deposito	Rp. 10.561.555,00	Rp. 8.786.500,00	83,19%
4	Pendapatan	Rp. 5.672.965,00	Rp. 4.441.380,00	78,29%
5	Biaya	Rp. 4.241.110,00	Rp. 3.374.773,00	79,57%
6	Laba	Rp. 1.431.854,00	Rp. 1.066.606,00	74,49%

Sumber : LPD Desa Adat Sading (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kredit, tabungan, deposito, pendapatan, biaya, dan laba LPD Desa Adat Sading mengalami penurunan kinerja. Hal ini tentunya tidak baik bagi kinerja suatu lembaga keuangan mikro yang berada di desa pakraman. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan LPD Desa Adat Sading yaitu rasa ketidakpuasan kerja karyawan pada LPD, yang di indikasi dengan ditemukannya karyawan bekerja pada bidang tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya untuk waktu yang panjang akan mudah

membuat karyawan merasa bosan. Pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan LPD.

Selain kepuasan kerja karyawan, terdapat juga masalah yang terjadi pada budaya organisasi pada karyawannya. Indikasi rendahnya tingkat budaya organisasi pada LPD Desa Adat Sading yaitu dimana kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pengembangan organisasi, masih ada karyawan yang mengharapkan bimbingan atasan walaupun seluruh karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan *job description* masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPD Desa Adat Sading”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading?
- 2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Sading.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sading.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan kepuasan kerja dan budaya organisasi dapat peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1923), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Teori kepuasan kerja ini menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain, kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat dia bekerja. Teori ini merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Dan juga berhubungan erat dengan teori tiga faktor sosial McClland.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sementara itu, Wulantika (2017:5) mendefinisikan kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Diterangkan juga oleh Syahronica (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana tidak terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai belas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa *finansial* maupun *non finansial*.

Disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional yang menyenangkan akan di cintai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap, dan tingkah laku positif terhadap perusahaan di tempat bekerja.

2) Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut Smith & Hobin (2014:102), mengklasifikasikan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- 1) Gaji (*Pay*), yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Kemampuan Atasan (*Supervision*), yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 4) Promosi (*Promotion*), yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 5) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan.

Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Pihak yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

3) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Sementara bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Menurut Danfar (2009), kepuasan kerja merupakan sikap positif menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

- 1) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi sistem, besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.

- 2) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan atau suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- 4) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Hasibuan (2005:203) tentang faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu tatanan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, yang berdampak kepada cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi. Edison (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Robbins dan Timothy (2015:355) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi dengan sesama anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka.

Pendapat diatas juga didukung oleh Pawirosumarto, *et al.*, (2017) yang berpendapat budaya organisasi akan mempengaruhi karyawan untuk melampaui kinerja taktis, seperti membuat angka, dan menunjukkan kinerja adaptif berdasarkan asumsi bersama dan kode perilaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

2) Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Wambui dan Gichanga (2018) menyatakan indikator budaya organisasi diklasifikasikan menjadi tujuh indikasi yang dapat menangkap inti dari budaya yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko yaitu sejauh mana kemampuan suatu individu atau karyawan yang terdorong untuk

menemukan atau membuat sesuatu hal yang baru dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko.

- 2) Perhatian pada hal-hal rinci yaitu sejauh mana kesediaan atau kerelaan individu dalam melakukan atau menjalankan aktivitas kerjanya secara presisi, analisis, dan memiliki kemauan mencermati pada hal-hal yang terperinci.
- 3) Orientasi hasil yaitu dimana manajemen lebih menitik beratkan pada hasil dari pada cara dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan dan kebijakan yang diambil oleh manajemen telah mempertimbangkan dampak dari keputusan yang disepakati tersebut.
- 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja dan aktivitas terjadi organisasi dilakukan dengan mengutamakan kerja tim dibanding pada individu.
- 6) Keagresifan yaitu sejauh mana individu dalam organisasi lebih bersikap aktif dan kompetitif dibanding bersantai.
- 7) Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan yang dilakukan atau disetujui oleh organisasi lebih menekankan dan mempertahankan status dengan membandingkannya pada perkembangan organisasi.

Menurut Robbin (2016:101), budaya organisasi diukur dengan menggunakan sepuluh indikator yang meliputi:

- 1) Tingkat tanggung jawab yang dimiliki pegawai cukup baik.

- 2) Pegawai dianjurkan untuk mengambil resiko dalam mengatasi masalah hubungannya dengan kinerja.
- 3) Harapan yang akan dicapai oleh organisasi sudah dipahami oleh pegawai.
- 4) Koordinasi antara pimpinan dan pegawai selalu terjalin baik.
- 5) Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keahlian melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- 6) Pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam lingkungan organisasi selalu sesuai dengan aturan.
- 7) Organisasi menekankan saling menghormati dan saling toleransi antar pegawai.
- 8) Sistem imbalan yang ditetapkan, diberikan sesuai dengan prestasi kerja.
- 9) Pegawai didorong untuk mengemukakan permasalahan terkait dengan pekerjaan secara terbuka.
- 10) Setiap masalah terkait dengan pekerjaan dikomunikasikan dengan baik untuk mencari penyelesaian.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan indikator budaya organisasi dalam perusahaan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator budaya organisasi Wambui & Gichanga (2018) yang mengidentifikasi indikator budaya organisasi dari tujuh aspek, yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2017:138), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Pengertian kinerja menurut Edison (2016) yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya Imam (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan itu sendiri ditempat kerjanya sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kartini (2015) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu yaitu faktor individu yang termasuk kemampuan, keterampilan, latar belakang pegawai, pengalaman, demografi, dan status sosial.
- 2) Faktor Psikologis yang termasuk dari faktor psikologis adalah persepsi seseorang peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, kemampuan kerja.
- 3) Faktor Organisasi yaitu faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu desain pekerja, kepemimpinan, imbalan dan struktur organisasi.

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menunjang keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2015:260) menyatakan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.
- 2) Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
- 3) Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.
- 4) Kerjasama yaitu karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kasmir (2016, 208:210) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan atau dimensi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- 2) Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu (jangka waktu) yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 4) Penekanan Biaya yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- 5) Pengawasan yaitu hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- 6) Hubungan antar Karyawan yaitu penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan atar pimpinan.

Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan menggunakan teori Robbins (2015) yang terdiri dari empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kerjasama.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Sebagai pembandingan penyusunan proposal ini digunakan hasil penelitian sejenis yang diperoleh dari beberapa jurnal.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mokodompit (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT POS INDONESIA MAKASAR. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

sedangkan variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), tetapi secara simultan variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Persamaan dari penelitian Mokodompit (2016) dan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis regresi berganda. Perbedaannya yaitu tempat penelitian dari Mokodompit (2016) adalah PT POS INDONESIA MAKASSAR, sedangkan penelitian sekarang menggunakan LPD Desa Adat Sading sebagai tempat penelitiannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Septiarisa (2018) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.EKA DURA INDONESIA (PALM OIL MILL)ROKAN HULU. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kedua variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian Septiarisa (2018) dan penelitian yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat nya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Perbedaanya adalah penelitian dari Septiarisa (2018) menggunakan PT. EKA DURA INDONESIA (PALM OIL MILL) ROKAN HULU sebagai tempat penelitiannya, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan LPD Desa Adat Sading Sebagai tempat penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Setyo (2015) tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri. Dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Setyo (2015) dan penelitian yang sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya(X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai juga sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaanya adalah penelitian dari Setyo (2015) menggunakan variabel bebas disiplin kerja sedangkan penelitian yang sekarang tidak menggunakan disiplin kerja. Dan tempat penelitian yang dilakukan oleh Setyo (2015) adalah BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan LPD Desa Adat Sading sebagai tempat penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi secara simultan ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan penelitian yang sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama sama analisis regresi linier berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) terletak di PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi, sedangkan penelitian yang sekarang melakukan penelitian di LPD Desa Adat Sading.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif serta menggunakan metode analisis dengan SPSS Windows For Data sebagai sebuah alat analisis data. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa variabel yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti etika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2019) dengan penelitian sekarang adalah menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama sama menggunakan Analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan

oleh Firdaus (2019) menggunakan variabel bebas lingkungan kerja sedangkan penelitian yang sekarang tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Dan penelitian dari Firdaus (2019) menggunakan Banjarmasin Post Group (B. Post) sebagai tempat penelitian, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan LPD Desa Adat Sading sebagai tempat penelitian.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2018) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge management* sebagai variabel *intervening* di PT.Telekomunikasi Indonesia witel surabaya. sebagai teknik untuk pengambilan sampel dengan ukuran sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sejumlah 100 orang karyawan. Dalam penelitian ini analisis dilakukan dengan menggunakan path analysis dengan uji sobel sebagai alat untuk menguji efek mediasi, dan proses olah data dilakukan menggunakan IBM SPSS. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari Penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2018) dengan penelitian yang sekarang adalah menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2018) menggunakan teknik path analysis dan tempat penelitiannya di PT.Telekomunikasi Indonesia witel surabaya, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan analisis regresi linier

berganda dan tempat penelitiannya di LPD Desa Adat Sading, dan sampel dari Haqqi and Indi Djastuti (2018) berjumlah 100 orang karyawan sedangkan penelitian yang sekarang berjumlah 32 orang.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini adalah Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan adanya pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,381 hal ini berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 38,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2020) dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya, dan kinerja

karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama sama analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2020) menggunakan PT. Anugrah Argon Medica Palembang sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian sekarang menggunakan LPD Desa Adat Sading Sebagai objek penelitiannya.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Putriani dan Gultom (2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 76,5% budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 berpengaruh baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan Penelitian yang dilakukan oleh Putriani dan Gultom (2020) dengan penelitian yang sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan juga sama yaitu regresi linier berganda. Perbedaannya terletak di objek penelitian yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Putriani dan Gultom (2020) menggunakan PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2, sedangkan penelitian sekarang menggunakan objek penelitian LPD Desa Adat sading.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, dkk. (2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae manurung di Kabupaten Bone. Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Teknik sampling yang dipakai adalah teknik sampel acak sederhana dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Persamaan Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, dkk. (2020) dengan penelitian yang sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan juga sama yaitu regresi linier berganda. Perbedaannya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti dkk (2020) objek penelitiannya berada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wae manurung di Kabupaten Bone, sedangkan penelitian sekarang objek penelitiannya adalah LPD Desa Adat Sading, sampling yang digunakan oleh Hastuti, dkk. (2020) menggunakan sampling acak sederhana, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan sampling jenuh dan variabel bebas dari Hastuti, dkk. (2020) berisi Gaya kepemimpinan sedangkan penelitian yang sekarang tidak berisi gaya kepemimpinan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk. (2014) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing Bank Panin Pekanbaru. Penelitian menggunakan purposive sampling dan stratified sampling dengan memberikan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian pemasaran Bank Panin Pekanbaru berpengaruh secara parsial dan simultan.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk. (2014) dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah sama sama regresi linier berganda. perbedaanya adalah tempat penelitian. Penelitian dari Pratama, dkk. (2014) berada di bagian marketing Bank Panin Pekanbaru, sedangkan penelitian yang sekarang memakai LPD Desa Adat Sading sebagai tempat penelitian, dan sampling yang dipakai oleh Pratama menggunakan purposive sampling dan stratified sampling, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan sampling jenuh atau sensus.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) yang berjudul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Tehnik sampling yang digunakan adalah tehnik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu tehnik

ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Perbedaanya adalah penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) memakai *Proportionate Stratified Random Sampling* dan tempat penelitian dilakukan koperasi di Denpasar. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampling jenuh dan tempat penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Sading, dan variabel bebas dari Juniantara & Riana (2015) berisi Motivasi sedangkan variabel dari penelitian yang sekarang tidak berisi Motivasi.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. Teknik sampling yang digunakan proporsional random sampling. Teknik analisis data digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi tersebut.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan Putra (2015) dan penelitian yang sekarang adalah memakai budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang dipakai Regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Putra (2015) dengan penelitian sekarang adalah sampling yang digunakan menggunakan proporsional random sampling dan tempat penelitian dari Putra (2015) berada pada industri kecil sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampling jenuh dan tempat penelitiannya berada di LPD Desa Adat Sading dan variabel bebas yang digunakan putra (2015) berisi komitmen organisasi.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (persero) Kanwil I- Medan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Menemukan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk. (2018) dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama sama Analisis regresi linier berganda. Perbedaannya adalah penelitian dari Muis, dkk. (2018)

menggunakan PT Pegadaian (persero) Kanwil I- Medan sebagai objek penelitian, dan penelitian yang sekarang menggunakan LPD Desa Adat Sading.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Vitryani dan Tarigan (2020) yang berjudul pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. Teknik analisisnya menggunakan analisis Linier Berganda dengan uji Hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 58 karyawan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. Secara parsial, Variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Penelitian yang dilakukan oleh Vitryani dan Tarigan (2020) dengan penelitian yang sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan juga sama Teknik Analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Vitryani dan Tarigan (2020) melakukan objek penelitian di Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar, sedangkan penelitian yang sekarang melakukan penelitian di LPD Desa Adat Sading, dan sampling yang digunakan Vitryani dan Tarigan (2020)

menggunakan *simple random sampling*, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan *sampling* jenuh.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2016) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi berganda serta diolah dengan alat bantu penelitian menggunakan Program SPSS dengan uji statistik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana apabila variabel budaya organisasi meningkat, maka variabel kinerja akan meningkat pula. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel kinerja akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan non dosen Universitas Mercu.

Persamaan Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2016) dengan penelitian sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai sama yaitu, regresi linier berganda. Perbedaanya penelitian dari Ikhsan (2016) memakai Universitas Mercu Buana Jakarta sebagai tempat penelitian, sedangkan penelitian sekarang memilih LPD Desa Adat Sading .