

Analisis Implementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Ajmal As'ad³, Piter Tiong², Amar Sani³

¹*Fakultas Ekonomi & Bisnis UMI*

^{2,3} *Manajemen, STIE Amkop Makassar*

Abstrak

Dewasa ini bisnis cafe di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat sehingga mendorong banyak pengusaha coffee shop menyediakan berbagai macam pilihan aneka makanan dan minuman dengan rasa berbeda dan harga yang bersaing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar. Untuk mengimplementasikan tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan analisis SEM Amos. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang bermakna terhadap motivasi kerja karyawan, Budaya organisasi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja, Motivasi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada beberapa Café di kota Makassar.

Kata Kunci: budaya organisasi; motivasi kerja; kepuasan kerja; dan kinerja karyawan.

Abstract

Currently the cafe business in Indonesia is experiencing rapid growth, which has encouraged many coffee shop entrepreneurs to provide a wide selection of various foods and beverages with different flavors and competitive prices. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on work motivation and job satisfaction, to determine the effect of organizational culture, work motivation and job satisfaction on employee performance, and to determine the influence of motivation and job satisfaction can mediate the influence of organizational culture on employee performance at several cafes. in the city of Makassar. To implement these objectives, data collection techniques were used through observation and questionnaires, with data analysis techniques using Amos SEM analysis. The results of the study found that organizational culture has a significant influence on employee work motivation, organizational culture has a significant influence on improving

performance, and work motivation has a significant influence on improving employee performance. Job satisfaction can have a significant influence in improving employee performance. The results of the mediation test found that work motivation and job satisfaction can mediate the influence of organizational culture on the performance of employees who work in cafes, Makassar city.

Keywords: organizational culture; work motivation; job satisfaction; and employee performance

Copyright (c) 2022 Ajmal As'ad

✉ Corresponding author :

Email Address : ajmalasad@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini bisnis cafe di Indonesia mengalami pertumbuhan sebesar 15-20% per tahunnya. Sehingga mendorong banyak pengusaha coffee shop menyediakan berbagai macam pilihan aneka makanan dan minuman dengan rasa berbeda dan harga yang bersaing. (Kafe Kolong Jember, 2020). Cafe adalah jenis usaha yang penyebarannya diikuti oleh perubahan gaya hidup masyarakat yang berkembang secara pesat. Bisnis cafe yang berprospek mengakibatkan tingkat persaingan semakin ketat, sehingga pengusaha cafe perlu mengatasinya melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetensi yang tinggi. Sumber daya manusia dalam pengelolaan usaha cafe berperan penting dalam pencapaian tujuan, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Safuan & Ismartaya (2019:1) bahwa tanpa sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik, sehingga mengakibatkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mampu berkembang, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menjalankan serta mampu membawa organisasi dapat mencapai tujuannya.

Persaingan usaha cafe yang ketat, harus diimbangi oleh adanya kemampuan karyawan yang unggul dan mandiri. Unggul dalam hal kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Masalah kinerja karyawan dapat menurunkan produktifitas karyawan tersebut, jika produktifitas karyawan menurun maka akan memberikan pengaruh besar bagi keberlangsungan usaha (Nurmansyah, 2021:105).

Menurut Britta (2021) bahwa ada 5 permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yakni adanya komunikasi yang buruk, produktifitas karyawan menurun, adanya konflik atasan dengan bawahan dan antar karyawan, disiplin yang kurang serta kepuasan kerja yang masih rendah. Dengan adanya permasalahan kinerja karyawan, maka yang menjadi solusi bagi pengusaha café adalah mengimplementasikan budaya organisasi yang kuat, sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Diputra & Riana (2014), Giantari & Riana (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun penelitian oleh Angraini Wr, et.al., (2019) tidak dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian Purwanto (2018), Primashila, et al., (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian oleh Hidayat (2018) tidak dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian oleh Wiyanto & Idrus (2021), Riyanto & Mukaram (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) tidak dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Widhianingrum (2017), Orocomnna et al., (2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Tanjung & Manalu (2019) yang dalam penelitiannya tidak dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Endra (2021), Khairiyah & Annisa (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun Hidayat et.al., (2018) tidak dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan melakukan uji mediasi dengan menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini didasari dari penelitian Ashari (2019) menemukan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan Deccasari (2019) dalam penelitiannya tidak dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini ditemukan adanya riset gap maka hal ini yang menjadi alasan perlunya dilakukan penelitian.

Perbedaan penelitian Ashari (2019) dan Deccasari (2019) dengan peneliti, dimana lebih menekankan pada pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu dalam penelitian Ashari (2019) dan Deccasari (2019) menggunakan uji jalur (path analysis) dengan software SPSS. Perbedaan lainnya adalah peneliti menggunakan software Amos versi 26 dengan memilih 16 cafe di Makassar, sehingga hal ini yang menjadi kebaruan (novelty) pada penelitian ini.

Obyek pada penelitian ini adalah memilih 16 cafe di kota makassar. Alasannya karena cafe ini cukup ramai dikunjungi dan disukai oleh kawula muda dan tua, selain itu, memiliki pelanggan yang banyak, hanya saja di era pandemi covid 19 yang dimulai tahun 2020 hingga saat ini belum dapat diatasi sehingga 16 cafe mengalami penurunan. Berikut ini akan disajikan pertumbuhan jumlah pelanggan tetap pada setiap café yang diperoleh melalui survey pada 16 cafe, kota makassar yang dapat ditunjukkan melalui tabel 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Pertumbuhan Pelanggan Tetap pada beberapa Café, Kota Makassar Tahun 2019-2021

No.	Nama Cafe	Tahun		
		2019	2020	2021

1	Toarco Toraja Coffee	1.781	1.027	978
2	Starbucks	1.232	984	756
3	Grind and pull	1.072	886	749
4	Kopitiam Oey	761	678	607
5	Mark Trees Café	349	239	204
6	Ropang Plus Plus	564	478	396
7	Numericca 29	672	564	456
8	Anomali Cafe	432	394	296
9	Fireflies Coffe	565	434	357
10	La Buana Cafe and Resto	395	279	194
11	Undercoffee Musc cafe	235	175	164
12	Ciinnamons Cafe and Dessert	259	184	134
13	Cut N Cup Babershop Coffe	323	294	174
14	The Society At Melia Hotel Makassar	374	256	195
15	Party Girls Cafe	478	395	192
16	Masakini Food and Gallery	396	412	345

Sumber : Data Sekunder, 2022

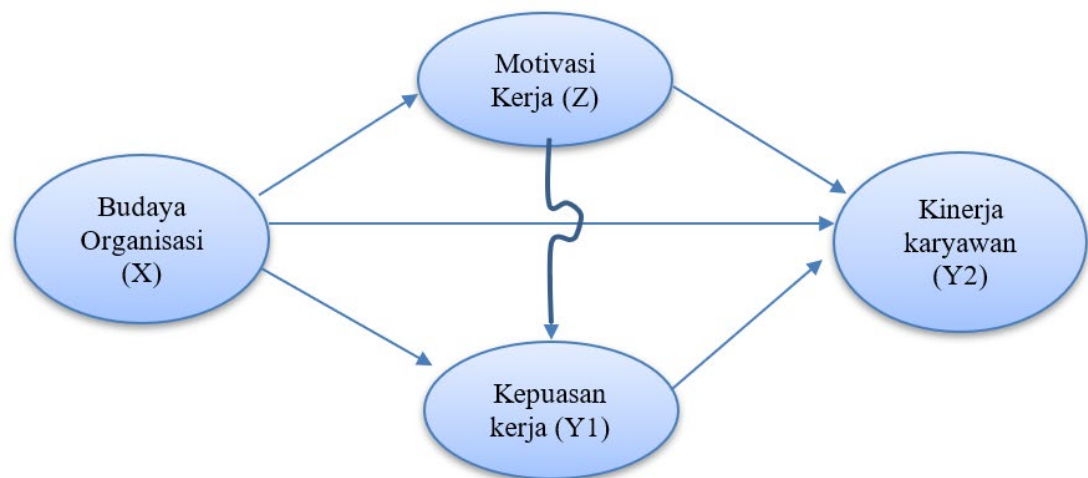
Tabel 1, yakni data pelanggan tetap pada 16 cafe di kota Makassar, dimana untuk tahun terakhir (2020 dan 2021) mengalami penurunan. Adanya penurunan jumlah pelanggan tetap memberikan dampak terhadap pendapa-tan usaha cafe, hal ini disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan. Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sejumlah pengusaha cafe menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan turun-nya kinerja karyawan selama 2 tahun terakhir disebabkan kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kerja sama antara karyawan dengan atasan dinilai masih kurang dan selain itu masih adanya karyawan yang tidak merespon keinginan atau keluhan pelanggan café, dan selain itu karena adanya masa pandemi covid 19 yang terjadi mulai dari tahun 2020 hingga saat ini.

Masalah lainnya yang dihadapi oleh pengelola cafe adalah penerapan budaya organisasi sudah berjalan dengan baik, hanya saja dalam penerapan budaya organisasi masih ditemui terdapat permasalahan yakni pimpinan kurang mendorong karyawannya melakukan inovasi baru dalam penanganan pekerjaan dan selain itu tim kerja yang kurang kompak dalam penanganan. Sehingga hal ini yang menjadi

faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan pada sejumlah cafe mengalami penurunan.

Upaya yang perlu dilakukan adalah memberikan motivasi kerja karyawan, agar dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi perlu diimplementasikan, karena budaya organisasi merupakan pondasi yang berisi norma, nilai cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kerja karyawan.

Kerangka pikir pada penelitian ini adalah menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Variabel eksogen (X) adalah Budaya Organisasi dan variabel endogen (Y2) adalah kinerja karyawan, serta variabel intervening adalah motivasi kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y1). Kerangka pada penelitian ini dapat disajikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar

H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar

H6 : Motivasi dan Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa Cafe di kota Makassar.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji ada atau tidaknya pengaruh dan hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, dimana pada penelitian ini memilih budaya organisasi sebagai variabel

eksogen, motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah struktural equation modelling (SEM) Amos 26. Alasannya karena SEM Amos memiliki kemampuan dalam menggambarkan measurement model dengan struktural model secara simultan dan lebih efisien, jika dibandingkan dengan teknik multivariate lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan selain itu menguji apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada beberapa cafe di Makassar. Dalam menguji hipotesis penelitian menggunakan software Analysis of Moment Structures (AMOS) versi 26, alasan peneliti menggunakan Amos karena sangat user-friendly dimana memiliki tampilan yang mudah dimengerti dan penggunaannya lebih praktis, jika dibandingkan dengan program SEM lainnya.

Analisis data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di cafe, jumlah cafe yang diamati sebanyak 16 cafe dengan jumlah sampel 162 responden. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan umumnya semua karyawan telah mengembalikan kuesioner dan telah mengisinya secara tepat, sehingga memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan analisis yang memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang bekerja di cafe, yang bertujuan untuk mengetahui kejelasan karyawan yang bekerja pada 16 cafe yang menjadi sampel pada penelitian ini seperti jenis kelamin, umur responden dan masa kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan software SPSS versi 26 dapat disajikan karakteristik responden yang dapat ditunjukkan pada tabel 3 yaitu :

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi dalam	
		Orang	%
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	69	42,60
	Perempuan	93	57,40
		162	100,0
2.	Umur		
	21-23 tahun	66	40,70
	24-27 tahun	46	28,40
	30-32 tahun	40	24,70
	> 33 tahun	10	6,20
		162	100,0
3	Masa kerja		

1-3 tahun	77	47,50
3,1-5 tahun	69	42,60
5,1-7 tahun	16	9,90
	162	100,0

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 3 yakni karakteristik responden pada penelitian ini, dilihat dari jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih banyak, jika dibandingkan dengan laki laki. Hal ini disebabkan karena porsi pekerjaan pada 16 cafe yang diamati nampak bahwa karyawan yang bekerja sebagai pelayan di cafe lebih banyak dikerjakan oleh wanita dibandingkan dengan laki laki. Kemudian dilihat dari umur karyawan yang bekerja di cafe rata rata berumur 21-23 tahun, begitu pula dengan masa kerja karyawan yang terbanyak pada penelitian ini adalah 1-3 tahun.

Uji Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis/CFA*)

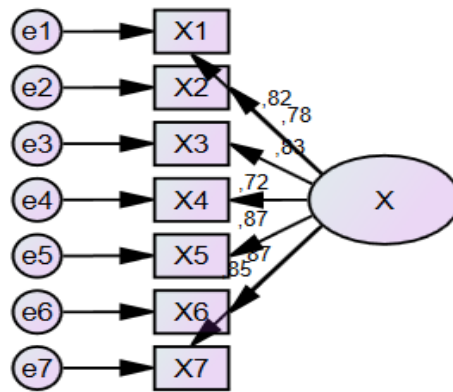
Dalam SEM Amos analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari masing masing variabel *manifest* atau indikator dengan variabel *latennya*. Dalam uji konfirmatori maka syarat yang harus dipenuhi, jika memiliki validitas yang baik adalah nilai *loadingnya* harus $\geq 0,50$ dan secara statistik signifikan, selain itu dilihat dari *construct reliability* (CR) $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik serta AVE $\geq 0,50$. (Ghozali, 2014:138).

Berdasarkan uraian tersebut di atas yakni pada uji faktor konfirmatori (CFA) dapat dikelompokkan pada 2 bagian yakni pada uji konfirmatori faktor *eksogen* dan *endogen*, hal ini dapat di-jelaskan sebagai berikut :

a. Uji faktor konfirmatori *eksogen*

Uji faktor konfirmatori *eksogen* dilakukan dengan menguji kelayakan model *eksogen* yang bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diguna-kan sudah memiliki model yang baik. Suatu model yang baik, jika semua nilai *GOF* sudah sesuai dengan persyaratan dalam analisis AMOS dan setelah menganalisis uji kelayakan model, maka akan dilakukan uji konfirmatori faktor yang bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi dari konstruk atau variabel budaya organisasi sudah memiliki dimensi yang baik.

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *eksogen* adalah budaya organisasi yang diukur dengan 7 indikator yakni X1-X7. Adapun hasil pengujian kelayakan model dengan menggunakan *software* AMOS 26 dapat ditunjukkan pada gambar 2 yaitu :



Uji Goodness of fit Index :

Chi Square=12,595

Signifikansi = ,559

CMIN/DF = ,900

GFI = ,979

AGFI = ,958

TLI = 1,003

CFI = 1,000

RMSEA = ,000

Gambar 2. Uji Konfirmatori faktor variabel eksogen

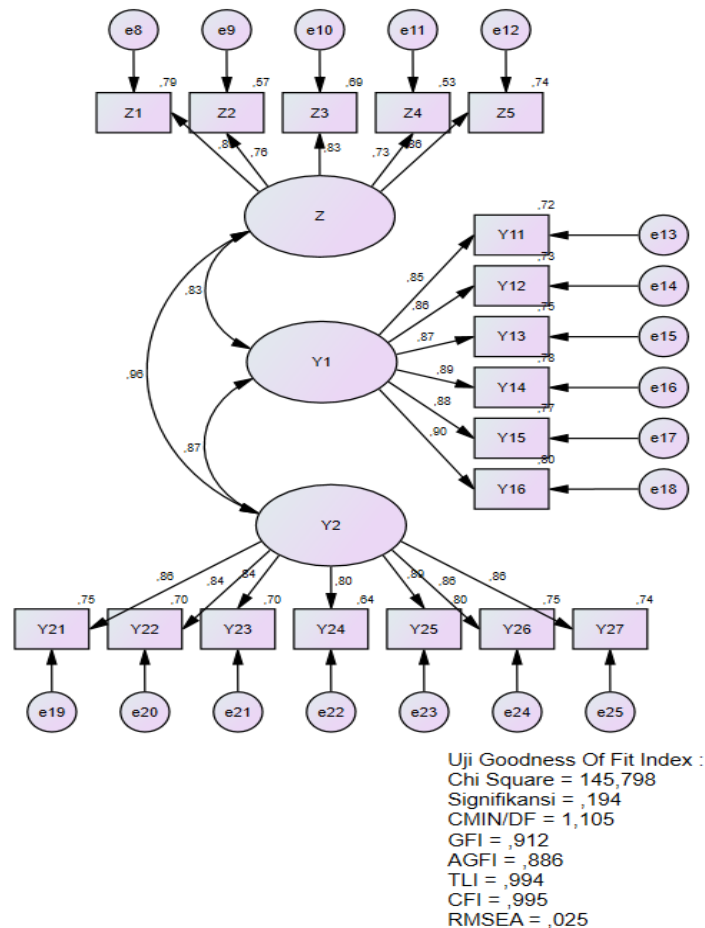
Sumber : Data diolah, 2022

Gambar 2 yakni hasil uji kelayakan model eksogen yakni budaya organisasi sudah memiliki goodness of fit indeks (GOF) yang baik, hal ini dilihat dari nilai chi square yang sudah kecil, sehingga menyebabkan nilai signifikansi $0,559 > 0,05$, $CMIN/DF = 0,900 < 2$, GFI dan AGFI > 0.90 , selain itu nilai TLI dan CFI > 0.95 serta RMSEA < 0.08 .

Uji Konfirmatori endogen

Variabel endogen yang diamati pada penelitian ini adalah motivasi kerja dengan 5 indikator penelitian (Z1-Z5), kepuasan kerja (Y1.1-Y1.6) diukur dengan 6 indikator penelitian dan kinerja karyawan memiliki 7 indikator penelitian (Y2.1-Y2.7).

Sebelum dilakukan uji konfirmasi endogen (motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan), terlebih dahulu akan disajikan model endogen yang dapat ditunjukkan pada gambar 3 yaitu :



Gambar 3. Uji konfirmatori model endogen
Sumber : Data diolah, 2022

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil olah data mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada beberapa Cafe yang diperoleh nilai standardized coefficient sebesar 0.926, hal ini diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point budaya organisasi dapat diikuti oleh peningkatan motivasi kerja. Temuan ini menginterpretasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan motivasi kerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai critical ratio (CR) sebesar 13.371 dan dengan nilai pvalue = 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap motivasi kerja, dimana dengan adanya budaya organisasi akan membuat karyawan dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis dengan nilai standardized coefficient sebesar 0.426, yang diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point budaya organisasi, akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,426 point. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja di cafe. Selanjutnya dilihat dari

critical ratio (CR) 2,357 dengan nilai pvalue $0.018 > 0.005$, dimana dapat dikatakan bahwa penerapan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang ber-makna dalam meningkatkan kepuasan karyawan bekerja di cafe, sehingga dari hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis yang di-peroleh nilai standardized coefficient sebesar 0.402, dimana dapat diinter-pretasikan bahwa setiap kenaikan 1 point budaya organisasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan yang bekerja di cafe sebesar 0.402 point. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, akan semakin meningkat-nya kinerja karyawan yang bekerja di cafe. Kemudian dilihat dari critical ratio 3.589 dan pvalue = $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa budaya organi-sasi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di cafe. Dengan demikian maka dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di cafe, kota makassar yang diperoleh nilai standardized coeffi-cient sebesar 0.433, yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point motivasi kerja bagi karyawan yang bekerja di cafe maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,433 point. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja di cafe maka akan semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan. Selanjutnya dengan criti-cal ratio = 3.768 dan pvalue = $0.000 < 0.05$, sehingga dengan pvalue < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis mengenai pe-ngaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di cafe, dimana diperoleh nilai stan-dardized coefficient sebesar 0.180, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kepuasan yang dirasakan oleh karyawan bekerja di cafe, akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.180 point. Sehingga dapat disimpul-kan bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari critical ratio (CR) sebesar 2.952 dan nilai pvalue sebesar $0.003 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

KESIMPULAN

Implementansi budaya organisasi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan karya-wan yang bekerja di cafe, dimana dengan implementasi budaya organi-sasi yang baik akan membuat karya-wan merasa puas bekerja di café. Budaya organisasi jika diimplementasi dengan baik maka memberikan penga-ruh yang bermakna dalam meningkat-kan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal

ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, akan semakin tinggi pula kinerja kerja kerjanya. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan bekerja di cafe. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi :

- Affandy, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Dee-publish.
- Angraini WR, R., Rosidi, E., & Dewi, N. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Iqtisha Dequity*, 1(1), 1-3.
- Ansar, Kurniawaty, Baharuddin, S. M., Tiong, P., Hatidja, S., Misbahu-ddin, Herlina, E. (2022). MSDM (Prinsip dan Teori). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ashari, L.B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PG Kebon Agung. *Jurnal ilmu manajemen*, 4(2), 194-209.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Britta, M. (2021, April 17). 5 Masalah Kinerja Karyawan Yang harus disadari oleh perusahaan. Retrieved from Business Insights: <https://sampingan.co.id/post/ma-salah-kinerja-karyawan>
- Deccasari, D. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada PT Mekar Dewatamali Kota Jombang. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 26(1), 43-55.
- Diputra, I. G., & Riana, I. (2014). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Harc Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), 276-285.
- Endra, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50-61.
- Giantari, I. A., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471-6498.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No 17 Medan. *Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Haryono, & Wardoyo. (2016). Struktural Equation Modelling untuk Penelitian Manajemen Menggunakan Amos. Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. (2018). Influence Of Organization Culture, Work Motivation, And Leadership Style On The Satisfaction and Employee Performance At Gas Station in Rokan Hilir. *Kurs*, 3(2), 142-155.
- Kafe Kolong Jember. (2020, Oktober 2). Pertumbuhan Bisnis Kafe 15-20 %, Setiap tahun. Retrieved from Kafekolong.com: <https://www.kafekolong.com/pertumbuhan-bisnis-kafe-15-20-setiap-tahun>
- Khairiyah, & Annisa, N. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. *Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil*, 5, pp. 323-330. Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad (2018). Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi kelima. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- Nurmansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: Manggu Tanjung Les-tari .
- Orocomnna, C., Tumbel , T., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karya-wan Pada PT Taspek (PerseroO Cabang Manado. Jurnal admi-nistrasi Bisnis, 7(1), 66-72.
- Priansa, Donny Jony (2021). Perenca-naan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Primashila, D., Hanafi , A., & A.Bakri, S. (2017). Pengaruh Budaya Organi-sasi terhadap kepuasan kerja kar-yawan Pada PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, XIV(1), 25-32.
- Purwanto, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) Distribusi Jsakarta Rata. Journal Of Econonomics and Business Aseanomics, 3(1), 60-80.
- Rahmi, W. (2019). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep), Jilid Satu. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Riyanto, A., & Mukaram (2018). Pe-ngaruh Budaya organisasi Ter-hadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 4(2), 35-47.
- Sadili, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia : Dileng-kapi Contoh Implementasi dari perusahaan dalam dan Luar Negeri, edisi kedua. Bandung: CV. Alfabeta .
- Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia; Mem-bangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukrispiyanto. (2019). Manajemen Sum-ber Daya Manusia, edisi pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Statmat. (2020, Mei 11). Sampling TechNique : Stratified Random Sampling: Pengertian dan Konsep Dasar. Retrieved from Statmat Net: <https://www.statmat.net/stratified-random-sampling-adalah/>
- Suwatno, & D., P. (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pe-ngaruh Disiplin Kerja, Kemam-puan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Zurich Topas Life Batam. Dimensi, 8(2), 342-359.
- Tegar, Nanang (2019). Manajemen SDM dan karyawan Strategi Penge-lolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Quadrant.
- Uma, S., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis; Pende-katan Pengembangan-Keahlian, edisi 6, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kar-yawan BRI Syariah Magetan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 3(3), 193-198.
- Wiratna, S. V. (2016). Metodologi Pene-litian Bisnis & Ekonomi. Yogya-karta: Pustaka Baru Press.
- Wiyanto, & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Permaja (South Quarter). Jurnal Disrupsi Bisnis, 4(1), 1-12.
- Yateno. (2020). Perilaku Organisasi (Corporate Approach). Yogya-karta: Unit Penerbit dan Perceta-kan STIM YKPN.
- Yoyo, S., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.