

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PERUSAHAAN X YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun Oleh:

Fenti Nur Aini
NIM. 20102040035

Pembimbing:

Drs. Mokhammad Nazili, M. Pd.
NIP. 19630210 199103 1 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-706/Un.02/DD/PP.00.9/05/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PERUSAHAAN X YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FENTI NUR AINI
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040035
Telah diujikan pada : Rabu, 27 Maret 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 663387b89f670



Penguji I
Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.
SIGNED

Valid ID: 661cf6332e8e1



Penguji II
Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 660b6c967aa51



Yogyakarta, 27 Maret 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6645864250039

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta


Assalamualaikum Wr. Wb.

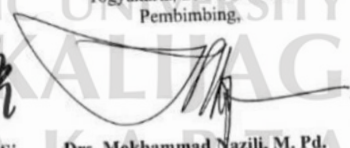
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Fenti Nur Aini
NIM : 20102040035
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta

Setelah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Ketua Jurusan

M. Thoriq Narmadansyah, M.Si
NIP. 19690272003121001

Yogyakarta, 20 Maret 2024
Pembimbing,

Drs. Mekhammad Nazili, M. Pd.
NIP. 196302101991031002

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fenti Nur Aini
NIM : 20102040035
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Maret 2024



Fenti Nur Aini
NIM. 20102040035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fenti Nur Aini
NIM : 20102040035
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 20 Maret 2024
Penyusun,



Fenti Nur Aini
NIM. 20102040035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:
Almamater Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Barang siapa yang bersungguh-sungguh, ia akan mencapai tujuannya."



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala rahmat dan hidayah-Nya, skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta" dapat disusun dan diselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, suri tauladan manusia sepanjang masa, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini ditujukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial (S.Sos) di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Bapak H. M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah.

4. Bapak Muhammad Irfa'i Muslim, S.Pd., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah.
5. Ibu Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan ilmu, arahan, bimbingan, motivasi, dan saran sejak awal perkuliahan.
6. Bapak Mokhammad Nazili, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, arahan, bimbingan, motivasi, nasihat, dan saran dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Keluarga dan saudara yang selalu memberikan doa dan dukungan penuh terhadap peneliti baik secara moral maupun materil.
10. Teman-teman Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti.
11. Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2020 yang memberikan semangat untuk menyelesaikan akademik dengan baik.
12. Teman-teman KKN Kelompok 4 angkatan 111 Ponorogo yang memberikan dukungan kepada peneliti.

13. Pengasuh, pembina, dan teman-teman Asrama Al-Fitroh Wahid Hasyim Yogyakarta yang tiada henti memberikan ilmu, pengalaman, dan dukungan kepada peneliti.
14. Seluruh responden penelitian yang telah mengisi kuesioner dan membantu melancarkan penelitian skripsi ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi pembaca, serta sumbangan yang berarti dalam pemahaman lebih lanjut terkait dengan pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik, dan saran yang sifatnya membangun. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan hidayah dan menjadikan amal perbuatan kita sebagai ibadah yang diterima di sisi-Nya. Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Maret 2024

Peneliti

ABSTRAK

Fenti Nur Aini, NIM. 20102040035, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta. Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kinerja pegawai sebagai kunci untuk mencapai efisiensi dengan beradaptasi cepat terhadap perkembangan teknologi melalui sumber daya manusia yang cakap, terampil, responsif, dan loyal. Dalam waktu kurang satu tahun setelah pendiriannya, Perusahaan X telah meraih penghargaan pada ajang kompetisi internal yang diselenggarakan oleh entitas finansial pusat. Penghargaan ini diberikan sebagai pengakuan dan penghargaan atas upaya tim dalam melakukan transformasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pengembangan bisnis digital. Sebagai entitas di sektor pembiayaan, Perusahaan X menghadapi tantangan tersendiri dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis berkelanjutan, mengoptimalkan fasilitas kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yang terdiri dari 26 indikator pertanyaan dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 74 responden pegawai Perusahaan X Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif menggunakan IBM SPSS versi 26, serta uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji hipotesis yang diolah dengan bantuan software WarpPLS versi 7.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi $<1\%$, diperoleh nilai $P < 0,001$ dengan β 0,454 untuk budaya organisasi, nilai P 0,004 dengan β 0,290 untuk fasilitas kerja, dan nilai P 0,277 dengan β 0,068 untuk kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, diperoleh nilai $P < 0,001$ dengan β 0,564 untuk hasil ARS, sehingga dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta. Adapun hasil uji simultan (*Average R Square*) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sumbangan sebesar 56,4% dan sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Fasilitas kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	11
F. Kerangka Teori	21
G. Hipotesis	36
H. Sistematika Pembahasan.....	43
BAB II METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Kerangka Konseptual.....	45
C. Definisi Operasional	50
D. Sumber Data	49
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Instrumen Penelitian	52
H. Metode Pengujian Hipotesis	60
BAB III GAMBARAN UMUM	63
A. Sejarah Perusahaan X Yogyakarta.....	63
B. Profil, Visi, dan Misi Perusahaan X Yogyakarta.....	63
C. <i>Brand Story</i> Perusahaan X Yogyakarta	63
D. Produk dan Layanan Perusahaan X Yogyakarta	64
E. Keunggulan Perusahaan X Yogyakarta.....	70

F.	Klien Perusahaan X Yogyakarta.....	70
G.	Nilai Perusahaan X Yogyakarta.....	71
H.	Penghargaan dan <i>Event</i> Perusahaan X Yogyakarta	71
I.	Struktur Organisasi Perusahaan X Yogyakarta	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		69
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
B.	Analisis Deskriptif.....	78
C.	Uji Hipotesis	80
D.	Pembahasan	82
BAB V PENUTUP.....		95
A.	Kesimpulan.....	90
B.	Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA		92
LAMPIRAN.....		99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 2. 2 Skor Skala Likert	53
Tabel 2. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai	54
Tabel 2. 4 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi	54
Tabel 2. 5 Kisi-Kisi Instrumen Fasilitas Kerja	55
Tabel 2. 6 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	56
Tabel 2. 7 Rangkuman Kriteria Penerimaan Outer Model dan Inner Model.....	62
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4. 2 Usia	70
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4. 4 Divisi/Posisi	71
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	71
Tabel 4. 6 Kota Asal.....	72
Tabel 4. 7 Range Pendapatan	72
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif	73
Tabel 4. 9 Uji Validitas Konvergen	80
Tabel 4. 10 Uji Validitas <i>Diskriminan</i>	77
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas, Normalitas, dan Multikolinearitas	77
Tabel 4. 12 Uji Hipotesis	79

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Perusahaan X Yogyakarta	67
Gambar 4. 1 Kerangka Pengujian	78
Gambar 4. 2 Kerangka Pengujian <i>Model Fit and Quality Indices</i>	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kinerja pegawai sebagai kunci untuk mencapai efisiensi dengan beradaptasi cepat terhadap perkembangan teknologi untuk menciptakan proses bisnis yang optimal dan meraih kinerja unggul melalui sumber daya manusia yang cakap, terampil, responsif, dan loyal. Menurut Novia dkk, kinerja pegawai menjadi salah satu elemen terpenting bagi efektivitas perusahaan yang tujuan utamanya adalah mencapai kinerja pegawai yang unggul untuk meningkatkan efektivitas dan memberikan dampak positif terhadap efisiensi perusahaan.¹ Kinerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada finansial, tetapi juga membentuk kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Peningkatan produktivitas pegawai juga mengindikasikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam perusahaan.²

Perusahaan besar tentunya harus memiliki manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) efektif guna meningkatkan kinerja perusahaan secara

¹ Rahamah Mahmoo dkk, "The Mediating Effects of Employee Competency on The Relationship Between Training Functions and Employee Performance", *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, vol. 8: 7 (July 2018), hlm. 664–676.

² Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 1.

keseluruhan. SDM merupakan komponen kunci yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan operasi bisnis perusahaan.³ Manusia sebagai subjek dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beragam pikiran, perasaan, dan perilaku yang menjadi penentu kinerja mereka. Oleh karena itu, riset yang mendalam diperlukan oleh perusahaan untuk memahami kinerja pegawai melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).⁴

Dalam konteks peningkatan kinerja pegawai, motivasi dan komitmen pegawai memiliki peran yang penting. Dengan demikian, budaya organisasi yang sesuai dengan strategi perusahaan harus diimplementasikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.⁵ Dalam era bisnis yang dinamis seperti sekarang, peran budaya organisasi menjadi semakin penting dalam membentuk karakteristik dan kinerja pegawai suatu perusahaan. Menurut Kilmann yang dikutip oleh Sutrisno, budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah diakui dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah. Budaya organisasi juga dikenal sebagai budaya perusahaan, ini mencakup seperangkat nilai atau norma yang menjadi panduan bagi pegawai dalam menangani

³ E. Michael Bayudhigantara dan Arif Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia", *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, vol. 6: 2 (September 2022), hlm. 612-618

⁴ Istijanto Oel, M.M.,M.Comm, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2010), hlm. 13.

⁵ David Rees dan Richard McBain. (eds.), *People Management Teori dan Strategi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), hlm 40

berbagai masalah organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sosialisasi nilai dan internalisasi dalam diri anggota, membentuk jiwa organisasi dan individu di dalamnya.⁶

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai inti dan identitas perusahaan, serta memiliki potensi sebagai pendorong atau penghambat pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan kinerja pegawai dapat tercermin dari kualitas budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin baik budaya suatu organisasi, semakin baik kinerja yang dihasilkan, sedangkan budaya yang buruk dapat menjadi penghambat untuk mencapai tujuan. Kekuatan budaya organisasi juga berdampak langsung pada perilaku individu di dalam organisasi tersebut. Penelitian tentang peran budaya organisasi menjadi penting dilakukan, karena dianggap sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Heru dkk, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

Selain budaya organisasi, keberadaan fasilitas kerja yang optimal menjadi kebutuhan tak terhindarkan dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Suad Husnan yang dikutip oleh Septian dkk, fasilitas kerja merupakan wujud dari tanggung jawab perusahaan terhadap pegawai, bertujuan untuk mendukung kebutuhan pekerjaan mereka dan sebagai

⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), hlm. 2.

⁷ Heru Suwandi dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi", *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, vol. 10: 9 (2023), hlm. 4220-4227.

hasilnya meningkatkan produktivitas kerja.⁸ Dengan menyediakan fasilitas yang memadai, perusahaan tidak hanya memberikan dukungan fisik, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan dan keberhasilan pegawai, yang diharapkan dapat berdampak positif pada loyalitas dan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, investasi pada fasilitas kerja yang optimal dapat dianggap sebagai strategi jangka panjang untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla, menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Selain budaya organisasi dan fasilitas kerja, kepuasan kerja memiliki peran dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hamali yang dikutip oleh Atty dan Darra, kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang melibatkan aspek situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis lainnya.¹⁰ Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap dan respon positif terhadap situasi kerja. Pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja cenderung mengalami ketidakpuasan psikologis yang dapat mengakibatkan sikap negatif dan kinerja

⁸ Septian Ragil Anandita dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam – Zam Jombang)”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 2: 3 (Agustus 2021), hlm. 881.

⁹ Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”, *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7: 1 (Juni 2021), hlm. 35.

¹⁰ Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja* (Banyumas: Pena Persada, 2021), hlm. 40.

rendah. Sebaliknya, pegawai yang puas dapat bekerja dengan semangat, aktif, dan mencapai hasil yang lebih baik.¹¹ Perusahaan yang mengutamakan kepuasan kerja cenderung memiliki pegawai yang lebih berkomitmen, yang meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman dan peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi bagi kesuksesan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Christian dan Sulastrri, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

Variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja dipilih menjadi fokus pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini karena beberapa alasan. Pertama, variabel-variabel ini secara langsung relevan dengan konteks penelitian dan tujuan yang ingin dicapai. Kedua, ketersediaan data yang memadai tentang ketiga variabel tersebut mempermudah proses pengumpulan informasi. Misalnya, informasi mengenai budaya organisasi dapat diperoleh dari survei internal Perusahaan X, sedangkan informasi tentang fasilitas kerja dapat diakses melalui kunjungan langsung. Selain itu, variabel kepuasan kerja dipilih dalam penelitian ini karena indikator kepuasan kerja yang digunakan relevan dengan informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, seperti gaji atau benefit yang diberikan kepada pegawai yang mencapai target pekerjaan. Sementara itu, variabel lain seperti

¹¹ Santi Octavianti dan Rahmah Hamni, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia", *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. 5: 3 (2022), hlm. 1492.

¹² Christian Rico Yudi Pratama dan Sulastrri Irbayuni, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia", *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 5: 4 (2023), hlm. 2150-2160.

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, rancangan kerja, dan keahlian memerlukan akses informasi yang lebih kompleks untuk diperoleh karena melibatkan aspek subjektif yang mungkin tidak secara langsung terlihat atau dapat diukur dengan mudah, dan seringkali memerlukan data yang lebih rinci atau sensitif yang mungkin tidak tersedia secara terbuka. Ketiga, variabel tersebut telah banyak diteliti dalam literatur akademis dan telah terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, pemilihan variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja didasarkan pada relevansi langsung dengan konteks penelitian, ketersediaan data yang memadai, serta bukti empiris mengenai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, objek yang akan digunakan adalah salah satu perusahaan pembiayaan besar di Indonesia. Perusahaan ini merupakan penyedia layanan dan solusi berbasis digital (*Digital Operations Center*) yang berlokasi di Yogyakarta. Sesuai dengan kebijakan perusahaan terkait publikasi karya ilmiah, maka sebelum dan selanjutnya nama objek penelitian akan disamarkan dengan penyebutan “Perusahaan X Yogyakarta”.

Perusahaan X ini memiliki fokus yang tinggi terhadap kemajuan teknologi, menyadari pentingnya adaptasi terhadap perubahan zaman yang dinamis. Dalam waktu kurang satu tahun setelah pendiriannya, perusahaan ini telah meraih penghargaan, seperti *Penghargaan Inovasi* dan *Penghargaan Peningkatan Kinerja*.

Sebuah entitas finansial, sebagai merek korporat yang mengelola sejumlah unit bisnis finansial, memiliki peran penting dalam memajukan setiap unit bisnisnya sebagai bagian dari kelompok yang berada di bawah naungannya, bahkan sebagian besar beroperasi secara independen di bawah payung entitas tersebut. Sebagai divisi jasa keuangan, entitas ini selalu menekankan inovasi dalam strategi bisnisnya, dengan tujuan memberikan layanan terbaik bagi semua pemangku kepentingan. Dengan mengelola berbagai unit bisnis finansial, entitas ini menyediakan beragam layanan termasuk perbankan, pembiayaan, asuransi umum, asuransi jiwa, modal ventura, perusahaan teknologi keuangan, dan dana pensiun.

Entitas ini juga memberikan kesempatan kepada setiap unit bisnisnya untuk berpartisipasi dalam kompetisi inovasi internal yang diselenggarakan secara rutin, sebagai upaya untuk mendukung inovasi di seluruh organisasi, yaitu *Penghargaan Inovasi*. Pada tanggal 5 Oktober 2022, Perusahaan X ini memperoleh juara 1 dalam ajang *Penghargaan Inovasi* melalui proyeknya, menegaskan komitmen entitas ini dalam mendukung dan mendorong inovasi di seluruh unit bisnisnya.

Selain itu, entitas ini juga terlibat dalam kompetisi industri lainnya, seperti *Penghargaan Peningkatan Kinerja* yang merupakan sebuah ajang kompetisi yang mendorong seluruh karyawan unit bisnis entitas ini untuk menyajikan gagasan bisnis atau kontribusi inovatifnya, baik di cabang maupun di Kantor Pusat. Pada tanggal 16 Januari 2023, Perusahaan X ini berhasil meraih *Penghargaan Peningkatan Kinerja 2022* pada kategori

Quality Control Project. Penghargaan ini diberikan sebagai pengakuan dan penghargaan atas upaya tim dalam melakukan transformasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pengembangan bisnis digital.

Perusahaan X ini sebagai pusat operasional berbasis digital bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan mitra bisnis. Sebagai entitas di sektor pembiayaan, perusahaan ini menghadapi tantangan tersendiri dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan bisnis berkelanjutan, mengoptimalkan fasilitas kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah menghadapi perubahan regulasi yang dinamis di industri pembiayaan, yang memerlukan adaptasi yang cepat dan tepat dari segi kebijakan dan prosedur. Selain itu, persaingan yang ketat di pasar pembiayaan mengharuskan perusahaan ini untuk terus meningkatkan efisiensi operasionalnya dan menemukan cara baru untuk memberikan nilai tambah kepada pelanggan. Terakhir, dalam mengoptimalkan fasilitas kerja, perusahaan ini perlu memperhatikan kebutuhan dan preferensi pegawai, di sisi lain tetap mempertimbangkan aspek keamanan dan kesehatan di tempat kerja. Semua tantangan ini memerlukan pendekatan yang menyeluruh untuk memastikan Perusahaan X ini tetap kompetitif dan berkelanjutan di pasar yang terus berubah. Pemahaman mendalam tentang bagaimana budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja berinteraksi di Perusahaan X menjadi penting untuk meningkatkan efisiensi operasional serta mencapai sasaran strategis perusahaan. Perusahaan X ini telah melakukan berbagai aspek yang

dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan relevan dengan penelitian terdahulu yang peneliti cantumkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan, maka masalah penelitian difokuskan dalam beberapa poin berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta?
4. Bagaimana faktor Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

2. Mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Perusahaan X Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai sarana untuk melatih diri dan meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen dakwah, khususnya ilmu tentang kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penyusun

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian ilmiah di masa yang akan datang serta penerapan konten pembelajaran di lingkungan kampus.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada aspek peningkatan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau referensi ilmiah untuk penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

E. Kajian Pustaka

Menghindari kesamaan dalam penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta”, maka dilakukan penelusuran terkait beberapa penelitian terdahulu. Beberapa referensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, diantaranya:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Khairun dan Ratna, 2022) Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya ¹³	Y: Kinerja Karyawan. X: Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi.	Penelitian kuantitatif terhadap 48 karyawan KUD Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya dengan metode analisis regresi berganda.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh fasilitas kerja dan budaya organisasi.

¹³ Khairun A Roni dan Ratna Afriani, “Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya”, *Jurnal Manajemen Sains*, vol. 2:1 (Januari 2022), hlm. 13-23.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
2.	(Nanda dkk, 2023) Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hampan Perak ¹⁴	Y: Kinerja Karyawan. X: Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja.	Penelitian deskriptif kuantitatif terhadap 30 anggota Polisi pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hampan Perak dengan metode analisis regresi linier berganda.	Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu di Polsek Hampan Perak dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh budaya kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja.
3.	(Senen Abdi Santoso, 2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom ¹⁵	Y: Kinerja Karyawan. X: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 60 karyawan. Koperasi Rajawali PT. Telkom dengan metode analisis regresi berganda.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

¹⁴ Nanda Amelia Sari dkk, "Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hampan Perak", *Jurnal Bonanza*, vol. 3: 1 (2023), hlm. 70-75.

¹⁵ Senen Abdi Santoso, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom", *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 7: 1 (September 2020), hlm. 65-82.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
4.	(Wiranto dkk, 2023) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar ¹⁶	Y: Kinerja Karyawan. X: Fasilitas Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 43 pegawai PT. Bank Negara Indonesia dengan metode analisis menggunakan statistik dengan bantuan SPSS.	Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja.
5.	(Juharni Hamid, 2022) Pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo ¹⁷	Y: Kinerja Karyawan. X: Fasilitas Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 37 karyawan Bank Syariah dengan metode analisis regresi sederhana.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja.
6.	(Selvi Diliyanti Rizki, 2023) Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja, dan <i>Work</i>	Y: Kinerja Karyawan. X: Fasilitas Kerja, Stres Kerja, dan <i>Work</i>	Penelitian kuantitatif terhadap 30 karyawan PT. BPD Sulawesi Tenggara Cabang	Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh fasilitas kerja, stres kerja, dan <i>work-</i>

¹⁶ Wiranto dkk, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum*, vol. 2: 1 (Januari 2023), hlm. 93-100.

¹⁷ Juharni Hamid, *Pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo*, Skripsi (Palopo: IAIN Palopo, 2022).

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
	<i>Lifebalance</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabangbaubau ¹⁸	<i>Lifebalance.</i>	Baubau dengan metode analisis regresi berganda.	<i>life balance</i> , dengan hasil uji parsial menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Anisa Gustri Yani, 2023) Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Y: Kinerja Karyawan. X: Fasilitas dan Lingkungan Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 21 karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian dengan	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Sementara fasilitas tidak

¹⁸ Selvi Diliyanti Rizki dkk, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan Work Lifebalance terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabangbaubau", *Jurnal Manajemen*, vol. 13: 1 (2023), hlm. 89-103.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
	Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian ¹⁹		metode analisis regresi berganda.	memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara bersama-sama, fasilitas dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Safira Darmastuti dkk, 2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Iniide ²⁰	Y: Kinerja Karyawan. X: Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 58 karyawan di CV Iniide dengan metode analisis regresi berganda.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja serta fasilitas kerja secara parsial. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan fasilitas kerja juga memberikan pengaruh positif

¹⁹ Anisa Gustri Yani, "Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian", *Jurnal Margin*, vol. 3: 1 (2023), hlm. 1-14.

²⁰ Safira Darmastuti dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Iniide", *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, vol. 7: 4 (2023), hlm. 329-335.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
				dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(M. Syafi'i A. Basalamah dan Regina, 2023) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar ²¹	Y: Kinerja Karyawan. X: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 33 karyawan di PT. Pos Indonesia Makassar dengan metode analisis regresi berganda.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Secara bersama-sama, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	(Dela Septiani, 2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu	Y: Kinerja Karyawan. X: Budaya Organisasi.	Penelitian kuantitatif terhadap 35 karyawan Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu dengan metode analisis regresi sederhana.	Kinerja karyawan terpengaruh secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi secara parsial.

²¹ Muhammad Syafi'i A. Basalamah dan Regina, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 6: 1 (Mei 2023), hlm. 326-335.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
	Kecamatan Kubu ²²			
11.	(Rizal Waldianto, 2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu ²³	Y: Kinerja Karyawan. X: Budaya Organisasi.	Penelitian kuantitatif terhadap 30 karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu dengan metode analisis regresi sederhana.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.
12.	(Imam Rosyadi dkk, 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dan	Y: Kinerja Karyawan. X: Kepuasan Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap karyawan di RTO dengan metode PLS.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi

²² Dela Septiani, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu*, Skripsi (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2021).

²³ Rizal Waldianto, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu*, Skripsi (Bengkulu: Institut Agama Islam Negri Bengkulu, 2021).

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
	<i>Partial Least Square (PLS)</i> ²⁴			memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, dengan catatan bahwa motivasi kerja tidak memiliki signifikansi dalam memengaruhi kinerja karyawan.
13.	(Derita Qurbani dan Salsabila Zahro, 2023) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja	Y: Kinerja Karyawan. X: Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik.	Penelitian kuantitatif terhadap 56 karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi dengan metode analisis	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja, dengan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

²⁴ Imam Rosyadi dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS)", *Indonesian Journal of Strategic Management*, vol. 4: 1 (Februari 2021), hlm. 2614-2406.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
	Karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi ²⁵		statistik deskriptif.	Secara bersama-sama, fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14.	(Dzulfikar Al-Muhtadi dan Sumiati, 2023) Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) di PT. Indonesia Tri Sembilan ²⁶	Y: Kinerja Karyawan. X: Beban dan Kepuasan Kerja.	Penelitian kuantitatif terhadap 39 karyawan PT. Indonesia Tri Sembilan dengan metode SEM.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dengan pengaruh negatif. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif.
15.	(Annisa Fitri Rahmi, 2020) Pengaruh Pelatihan dan	Y: Kinerja Karyawan. X: Pelatihan dan Budaya	Penelitian kuantitatif terhadap 80 karyawan	Pelatihan dan budaya organisasi memiliki

²⁵ Derita Qurbani dan Salsabila Zahro, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi", *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, vol. 3: 1 (Januari 2023), hlm. 103-115.

²⁶ Dzulfikar Al-Muhtadi dan Sumiati, "Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) di PT. Indonesia Tri Sembilan", *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, vol. 2: 3 (Agustus 2023), hlm. 1-21.

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode	Hasil
	Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan: Kasus pada Sheraton Mustika Yogyakarta Resort dan Spa ²⁷	Organisasi. Z: Kepuasan Kerja Karyawan.	Sheraton Mustika Yogyakarta Resort dan Spa dengan metode SEM.	pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, pelatihan dan budaya organisasi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja di tempat tersebut. Selain itu, kepuasan kerja sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula pengaruh antara pelatihan atau budaya organisasi dengan kinerja, dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di tempat tersebut.

²⁷ Annisa Fitri Rahmi, *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan: Kasus pada Sheraton Mustika Yogyakarta Resort & Spa*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2020).

Dalam kajian pustaka ini, peneliti menguraikan beberapa penelitian terkait dengan pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi yang kuat, fasilitas kerja yang memadai, dan tingkat kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Namun, beberapa penelitian juga menyoroti pentingnya faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, pelatihan, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dari kajian pustaka ini, peneliti dapat mengeksplorasi landasan teoritis dan temuan empiris yang mendukung hipotesis penelitian serta merumuskan kerangka konseptual untuk menjawab permasalahan penelitian.

Persamaan dari beberapa penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah membahas tentang kinerja pegawai, namun dengan studi yang berbeda serta penggunaan variabel yang disesuaikan dengan objek yang diteliti.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut KBBI, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan dalam bekerja.²⁸ August W. Smith dalam Suwatno dan Donni, menyatakan bahwa, “*Performance is output derives from processes, human otherwise*”, Kinerja merupakan hasil

²⁸ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>, diakses tanggal 30 Desember 2023.

dari suatu proses yang dilakukan manusia.²⁹ Adapun menurut Rivai yang dikutip oleh Nurfitriani, kinerja adalah hasil dari pencapaian individu atau kelompok yang bekerja dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan tujuan mencapai target perusahaan tanpa melanggar hukum, norma-norma moral, atau prinsip etika.³⁰

Sedangkan, menurut Lijan Poltak Sinambela, kinerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang saling memengaruhi dalam kinerja. Dengan kata lain, seberapa tinggi kemampuan seorang pegawai, kinerjanya tidak akan optimal jika motivasinya rendah, begitu pula sebaliknya.³¹

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran atau evaluasi atas sejauh mana pegawai berhasil mencapai tujuan, tugas, atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam konteks bisnis, kinerja pegawai menjadi

²⁹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hlm. 196.

³⁰ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), hlm. 2.

³¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 303.

fokus penting untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kemampuan dan Keahlian: kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaan.
- 2) Pengetahuan: pengetahuan atau pemahaman terhadap pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja: rancangan pekerjaan yang bertujuan untuk mempermudah pegawai mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian: kepribadian atau karakteristik personal seseorang.
- 5) Motivasi kerja: dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan: perilaku seorang pemimpin dalam mengorganisir, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan: sikap dan perilaku seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan arahan kepada bawahannya.
- 8) Budaya organisasi: kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja: perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

- 10) Lingkungan kerja disekitar: lingkungan kerja mencakup suasana atau kondisi di lokasi tempat bekerja, termasuk ruangan, tata letak, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja.³²

c. Indikator Kinerja

Menurut Irham Fahmi yang dikutip oleh Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan seberapa banyak jenis tugas yang dikerjakan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, akurasi, dan keterkaitan hasil dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan.

3) Kerjasama

Kerjasama mencakup kesiapan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan

³² Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja*, (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), hlm. 45.

perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan juga akan semakin baik.

4) Tanggung jawab

Menunjukkan sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap hasil kerja, serta penggunaan sarana, prasarana, dan perilaku kerja sehari-hari.

5) Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk mengambil inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.³³

2. Tinjauan tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki dalam Utaminingsih, menjelaskan bahwa awal sebuah budaya organisasi merupakan perkembangan dari filosofi pendiri organisasi tersebut. Sebagai contoh, budaya prestasi (*achievement culture*) adalah budaya yang mendorong dan menghargai prestasi kerja tampaknya akan berkembang apabila pendirinya merupakan seorang individu yang berorientasi pada prestasi menuju sukses. Kemudian, budaya organisasi yang ditanamkan ataupun dimodifikasi berfungsi untuk menyesuaikan dengan situasi lingkungan sekarang. Menanamkan sebuah budaya memerlukan proses belajar. Oleh karena itu, para anggota organisasi mengajarkan satu sama lain

³³ *Ibid*, hlm. 48.

mengenai nilai-nilai, keyakinan, pengharapan, dan perilaku yang ditetapkan organisasi.³⁴

Kemudian, menurut Schein yang dikutip oleh Arianty, budaya organisasi memiliki tiga tingkat, yaitu artifak, nilai (*values*), dan asumsi dasar. Artifak merujuk pada suatu hal yang dapat diamati atau terlihat dalam organisasi, tetapi sulit untuk ditiru atau disamakan. Nilai adalah tingkatan yang berhubungan dengan tindakan dan perilaku, yang dapat diukur melalui perubahan yang terjadi atau kesepakatan sosial. Asumsi dasar (*underlying assumption*) mengacu pada hubungan manusia dengan unsur-unsur dalam lingkungannya, termasuk alam, tumbuhan, binatang, dan manusia. Asumsi dasar ini berpengaruh pada keyakinan, persepsi, cara berpikir, dan cara suatu kelompok merasakan hal-hal di sekitarnya.³⁵

Selanjutnya, menurut Robbins yang dikutip oleh Sulaksono, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, jika ditinjau dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi ini berkaitan dengan bagaimana pegawai

³⁴ Aliflulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi* (Malang: Malang Press, 2014), hlm. 37.

³⁵ Immanuel dan Fuad Mas'ud, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)", *Diponegoro Journal of Management*, vol. 6: 4 (2017), hlm. 3.

mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya tersebut atau tidak.³⁶

Muis dalam Djoko Soelistya dkk, mendefinisikan bahwa budaya organisasi memiliki peran strategis yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, terutama kinerja pegawai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Definisi tersebut mencakup penentuan arah organisasi, pengaturan aktivitas yang diizinkan atau tidak diizinkan, alokasi sumber daya organisasional, serta penanganan masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.³⁷

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan yang beroperasi secara tidak terlihat namun dapat memotivasi anggota dalam suatu organisasi untuk terlibat dalam aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sementara budaya yang lemah dapat menghambat atau berlawanan dengan upaya mencapai tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (pegawai perusahaan).

³⁶ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 2.

³⁷ Djoko Soelistya dkk, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022), hlm. 9.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang memengaruhi budaya organisasi menurut Wahyuddin dkk, yang dikutip oleh Alasyari dkk, yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*: merujuk pada pola perilaku yang dapat diamati dari anggota organisasi. Ketika berinteraksi satu sama lain, anggota mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norms*: mengacu pada berbagai standar perilaku, termasuk pedoman tentang sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant values*: menggambarkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, seperti pandangan tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah, atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*: merujuk pada kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
- 5) *Rules*: mencakup pedoman yang kuat, terkait dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*: adalah perasaan keseluruhan yang tercermin dan disampaikan melalui kondisi fisik, interaksi antar anggota

organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan diri mereka sendiri dan pelanggan atau orang lain.³⁸

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins, yang dikutip oleh M. Ras Muis dkk, budaya organisasi memiliki tujuh indikator, yaitu:

1) Pengambilan risiko dan inovasi

Sejauhmana pegawai didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi.

2) Perhatian terhadap hal yang terperinci

Sejauh mana diharapkan agar pegawai menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3) Orientasi hasil

Sejauhmana manajemen mengutamakan pencapaian hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4) Orientasi orang

Sejauhmana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu-individu di dalam organisasi tersebut.

³⁸ Abdul Rohman Alasyari dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai", *Syntax Admiration*, vol. 4: 1 (Januari 2023), hlm. 117-124.

5) Orientasi tim

Sejauhmana aktivitas kerja diatur dalam tim-tim, bukan pada tingkat individu.

6) Keagresifan

Sejauhmana orang-orang menunjukkan sikap agresif dan kompetitif daripada santai dalam menjalankan tugas dan interaksi mereka.

7) Stabilitas atau kemantapan kerja

Sejauhmana kegiatan organisasi menitikberatkan pada pemeliharaan status quo daripada menciptakan pertumbuhan atau perubahan.³⁹

3. Tinjauan tentang Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Mansur dkk, yang dikutip oleh Sholikhah dkk, fasilitas kerja adalah elemen fisik yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan. Kelancaran prosedur organisasi dapat terwujud ketika fasilitas tersebut optimal, dalam kondisi kerja yang baik, dan terjaga dengan baik.⁴⁰ Menurut Bari yang dikutip oleh Melan Angriani Asnawi, fasilitas kerja berperan sebagai alat atau sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung

³⁹ M. Ras Muis dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 1: 1 (Januari 2018), hlm. 14.

⁴⁰ Sholikhah dkk, “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Swasta di Jakarta”, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, vol. 3: 2 (2022), hlm. 329.

kelancaran operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak yang mengendalikan perusahaan.⁴¹ Dalam pandangan Ranupandojo dan Husnan yang dikutip oleh M Harpis dan Syaiful Bahri, fasilitas kerja diartikan sebagai upaya perusahaan untuk memberikan layanan kepada pegawai guna mendukung kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.⁴²

Berdasarkan uraian definisi tersebut, dapat dipahami bahwa fasilitas kerja merujuk pada sarana fisik dan lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas operasional dan produktivitas pegawai. Hal ini mencakup segala sesuatu mulai dari ruang kantor, peralatan kerja, hingga lingkungan kerja secara keseluruhan. Fasilitas kerja yang optimal dapat berkontribusi pada kesejahteraan pegawai dan efisiensi proses kerja.

b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan yang dikutip oleh Sulfia Fahmy TR, jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan alat yang digunakan dalam mendukung proses produksi di perusahaan.
- 2) Prasarana, fasilitas pendukung seperti jembatan, jalan, pagar, dan lainnya yang berkontribusi pada kelancaran aktivitas perusahaan.

⁴¹ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas, Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo: CV. Athra Samudra. 2019), hlm. 25.

⁴² M. Harpis dan Syaiful Bahri, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3: 1 (Maret 2020), hlm. 17.

- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan kantor, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium, dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
 - 4) Peralatan inventaris, yaitu alat-alat yang dianggap penting dalam perusahaan, seperti inventaris kendaraan, kantor, pabrik, laboratorium, dan gudang.
 - 5) Tanah, yaitu aset yang mencakup area luas, baik yang digunakan untuk bangunan maupun untuk keperluan aktivitas perusahaan.
 - 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan inti perusahaan, seperti bangunan perkantoran dan pergudangan.
 - 7) Alat transportasi, yaitu semua peralatan yang membantu kelancaran aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lain-lain).⁴³
- c. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dengan maksud untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja mereka. Menurut Sabri dan Susanti yang dikutip oleh Albertus Yandi dkk, indikator fasilitas kerja yaitu:

⁴³ Sulfia Fahmy TR, *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*, Skripsi (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), hlm.10.

1) Disesuaikan dengan kebutuhan

Fasilitas kerja harus dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik pekerja serta jenis pekerjaan yang dilakukan untuk memastikan kenyamanan dan produktivitas.

2) Dapat meningkatkan efisiensi kerja

Fasilitas kerja yang baik harus mampu meningkatkan efisiensi dalam melakukan berbagai tugas sehari-hari, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

3) Mudah digunakan

Fasilitas kerja yang mudah digunakan akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa kendala atau hambatan yang berarti.

4) Mempercepat proses kerja

Fasilitas kerja yang efektif dapat membantu mempercepat proses kerja dan menangani tugas-tugas dengan lebih cepat dan efisien.

5) Penempatan yang tepat

Penempatan fasilitas kerja yang tepat dalam ruang kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan aksesibilitas penggunaan fasilitas tersebut, sehingga perlu dipertimbangkan secara seksama.⁴⁴

⁴⁴ Albertus Yandi dkk, "Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat", *Jimanggis*, vol. 4: 1 (Juni 2023), hlm. 34.

4. Tinjauan tentang Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hoppock dalam Agus Suyatno dkk, kepuasan kerja adalah kombinasi kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang membuat seseorang secara jujur menyatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendekatan ini, Hoppock menekankan adanya faktor internal dalam perasaan pegawai yang memengaruhi penilaian mereka terhadap lingkungan kerja eksternal.⁴⁵

Menurut Robbins yang dikutip oleh Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah mencerminkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.⁴⁶

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencakup respons pegawai terhadap pekerjaannya, yang bisa mencakup perasaan puas atau tidak puas secara keseluruhan atau terfokus pada aspek-aspek tertentu, seperti gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerja.

⁴⁵ Agus Suyatno dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2020), hlm. 59.

⁴⁶ Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Surabaya: Universitas Hangtuah, 2020), hlm. 170.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Nabila dan Yeyen, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut yaitu:

- 1) Faktor psikologis: terkait dengan kondisi kejiwaan pegawai, seperti minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial: dengan interaksi sosial antara pegawai, baik dengan rekan kerja maupun atasan.
- 3) Faktor fisik: mencakup kondisi fisik pegawai, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial: terkait dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, mencakup sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang disediakan, dan lainnya.⁴⁷

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Yuwono yang dikutip oleh Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik, mendefinisikan kepuasan kerja dapat diidentifikasi melalui sembilan aspek, yaitu:

- 1) Upah, yang mencakup jumlah dan persepsi akan keadilan dalam gaji.

⁴⁷ Nabila Putri Rahmadhani dan Yeyen Priyanti, “Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori”, *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMAK)*, vol. 1: 1 (Maret 2022), hlm. 45.

- 2) Promosi, yang melibatkan peluang dan persepsi akan keadilan dalam mendapatkan promosi.
- 3) Supervisi, yang mencakup keadilan dan kompetensi dalam penugasan manajerial oleh penyelia.
- 4) Benefit, yang melibatkan asuransi, liburan, dan fasilitas lainnya.
- 5) *Contingent rewards*, yang mencakup rasa hormat, pengakuan, dan apresiasi.
- 6) *Operating procedures*, yang melibatkan kebijakan, prosedur, dan aturan.
- 7) *Coworkers*, yang mencakup rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- 8) *Nature of work*, yang melibatkan apakah tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
- 9) *Communication*, yang mencakup berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.⁴⁸

G. Hipotesis

maksud awal penelitian yaitu untuk mengetahui sesuatu yang ada pada tingkat tertentu dipercaya sebagai sesuatu yang benar dengan menyusun masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, kemudian dijawab dengan pemikiran awal dan dibuktikan melalui penelitian empiris.⁴⁹ Hipotesis adalah

⁴⁸ Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Surabaya: Universitas Hangtuah, 2020), hlm. 185.

⁴⁹ Sri Rochani Mulyani, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 23.

jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikemukakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada pengalaman empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X
Yogyakarta

Menurut Muis dalam Djoko Soelistya dkk, budaya organisasi memiliki peran strategis yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, terutama kinerja pegawai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.⁵⁰ Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya:

- a. Skripsi oleh Dela Septiani yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu” yang menghasilkan kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi secara parsial.⁵¹
- b. Jurnal oleh Muhammad Syafi’i A. Basalamah dan Regina yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

⁵⁰ Djoko Soelistya dkk, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022), hlm. 9.

⁵¹ Dela Septiani, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu*, Skripsi (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2021).

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar” yang menghasilkan kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Secara bersama-sama, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁵²

- c. Skripsi oleh Rizal Waldianto yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu” yang menghasilkan kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.⁵³

Rumusan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

H0 = Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta

Dalam pandangan Ranupandojo dan Husnan yang dikutip oleh M Harpis dan Syaiful Bahri, fasilitas kerja diartikan sebagai upaya perusahaan untuk memberikan layanan kepada pegawai guna mendukung

⁵² Muhammad Syafi'i A. Basalamah dan Regina, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 6: 1 (Mei 2023), hlm. 326-335.

⁵³ Rizal Waldianto, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu*, Skripsi (Bengkulu: Institut Agama Islam Negri Bengkulu, 2021).

kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.⁵⁴ Dalam beberapa penelitian sebelumnya, fasilitas kerja telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian mendukung temuan ini, antara lain:

- a. Jurnal oleh Wiranto yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja.⁵⁵
- b. Skripsi oleh Juharni Hamid yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas kerja.⁵⁶
- c. Jurnal oleh Selvi Diliyanti Rizki yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja, dan *Work Lifebalance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabangbaubau”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷

⁵⁴ M. Harpis dan Syaiful Bahri, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3: 1 (Maret 2020), hlm. 17.

⁵⁵ Wiranto dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum*, vol. 2: 1 (Januari 2023), hlm. 93-100.

⁵⁶ Juharni Hamid, *Pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo*, Skripsi (Palopo: IAIN Palopo, 2022).

⁵⁷ Selvi Diliyanti Rizki dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan *Work Lifebalance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabangbaubau”, *Jurnal Manajemen*, vol. 13: 1 (2023), hlm. 89 – 103.

Rumusan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 = Variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

H0 = Variabel fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta

Menurut Robbins yang dikutip oleh Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah mencerminkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.⁵⁸ Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendukung yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

- a. Jurnal oleh Dzulfikar Al-Muhtadi dan Sumiati yang berjudul “Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) di PT. Indonesia Tri Sembilan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan

⁵⁸ Beni Agus Setiono dan Enni Sustiyatik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Surabaya: Universitas Hangtuah, 2020), hlm. 170.

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang positif.⁵⁹

- b. Jurnal oleh Senen Abdi Santoso yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom” yang menghasilkan kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh kepuasan kerja.⁶⁰
- c. Skripsi oleh Annisa Fitri Rahmi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan: Kasus pada Sheraton Mustika Yogyakarta Resort dan Spa” yang menghasilkan kesimpulan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Sheraton Mustika Yogyakarta Resort dan Spa.⁶¹

Rumusan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 = Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

H0 = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

⁵⁹ Dzulfikar Al-Muhtadi dan Sumiati, “Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) di PT. Indonesia Tri Sembilan”, *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, vol. 2: 3 (Agustus 2023), hlm. 1-21.

⁶⁰ Senen Abdi Santoso, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom”, *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 7: 1 (September 2020), hlm. 65-82.

⁶¹ Annisa Fitri Rahmi, *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan: Kasus pada Sheraton Mustika Yogyakarta Resort & Spa*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2020).

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan X Yogyakarta

Menurut Kasmir yang dikutip oleh Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja mencakup suasana atau kondisi di lokasi tempat bekerja, termasuk ruangan, tata letak, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja.⁶² Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nanda dkk yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu di Polsek Hamparan Perak dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja.⁶³

⁶² Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja* (Banyumas: Pena Persada, 2021), hlm. 40.

⁶³ Nanda Amelia Sari dkk, “Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak”, *Jurnal Bonanza*, vol. 3: 1 (2023), hlm. 70-75.

Rumusan hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 = Variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

H0 = Variabel budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.

H. Sistematika Pembahasan

Peneliti menyusun sistematika pembahasan agar memperoleh pembahasan yang sistematis, sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka, peneliti akan mendeskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB I berisi tentang (1) latar belakang masalah penelitian, (2) rumusan masalah, (3) tujuan penelitian, (4) manfaat penelitian, (5) tinjauan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian, (6) kerangka teori yang relevan, (7) hipotesis penelitian, dan (8) sistematika pembahasan.

BAB II METODE PENELITIAN

BAB II mencakup informasi mengenai (1) jenis penelitian, (2) kerangka konseptual, (3) definisi operasional, (4) sumber data, (5) populasi dan sampel penelitian, (6) teknik pengumpulan data, (7) instrumen penelitian, dan (8) metode pengujian hipotesis.

BAB III GAMBARAN UMUM

BAB III memberikan deskripsi terkait profil Perusahaan X Yogyakarta, dengan fokus pada beberapa poin, yaitu (1) sejarah Perusahaan X Yogyakarta, (2) profil, visi, dan misi Perusahaan X Yogyakarta, (3) brand story Perusahaan X Yogyakarta, (4) produk dan layanan Perusahaan X Yogyakarta, (5) keunggulan Perusahaan X Yogyakarta, (6) klien Perusahaan X Yogyakarta, (7) nilai Perusahaan X Yogyakarta, (8) penghargaan dan *event* Perusahaan X Yogyakarta, dan (9) struktur organisasi Perusahaan X Yogyakarta.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB IV memuat penjelasan yang bersifat deskriptif, sesuai dengan berbagai pernyataan atau pertanyaan dari peneliti, serta hasil analisis data. Data ini diperoleh melalui metode pengumpulan data yang telah dipilih, dan hasil analisis data ini merupakan temuan yang ditemukan. BAB IV juga mengungkap karakteristik responden, termasuk informasi mengenai usia, jenis kelamin, pendapatan, dan faktor-faktor lainnya.

BAB V PENUTUP

BAB V berisi (1) kesimpulan, dan (2) keterbatasan dan saran atau rekomendasi berdasarkan pada temuan serta analisis dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang semakin baik dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta. Ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang semakin baik, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan X Yogyakarta. Ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Perusahaan X. Variabel kepuasan kerja mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas atau hasil kerja para pegawai di perusahaan tersebut. Variabel kepuasan kerja, meskipun penting, mungkin tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan tersebut.
4. Budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan X

Yogyakarta. Secara bersama-sama, variabel *independent* (Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kinerja pegawai) Perusahaan X Yogyakarta

5. Budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 56,4% dan sisanya sebesar 43,6% oleh variabel lain.

B. Keterbatasan Penelitian dan Saran

1. Penelitian ini dapat berjalan dengan lancar, tetapi masih ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pemilihan variabel perlu diteliti lebih dalam, dan perlu disesuaikan dengan objek Perusahaan yang diteliti untuk menghindari adanya variabel yang tidak relevan.
2. Untuk jumlah sampel perlu ditambah agar hasil penelitian mempunyai cakupan luas dan hasil penelitian menjadi lebih akurat.
3. Referensi perlu ditambah serta ditelaah lebih dalam, terutama kaitan antar variabel dengan objek penelitian pada bidang yang sama agar penelitian menjadi lebih terarah.
4. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan, beban kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya. Sehingga, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alasyari, Abdul Rohman dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, *Syntax Admiration*, vol. 4: 1 (Januari 2023).
- Alindra, Aput Ivan, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).
- Al-Muhtadi, Dzulfikar dan Sumiati, “Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) di PT. Indonesia Tri Sembilan”, *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, vol. 2: 3 (Agustus 2023).
- Anandita, Septian Ragil dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Zam – Zam Jombang)”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 2: 3 (Agustus 2021).
- Asnawi, Melan Angriani, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas, Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo: CV. Athra Samudra. 2019).
- Azizah, Fahira Nurul, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak*, Skripsi (Bogor: Universitas Pakuan, 2022).
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>, diakses tanggal 30 Desember 2023.
- Balaka, Yani, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022).
- Basalamah, Muhammad Syafi’i A. dan Regina, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 6: 1 (Mei 2023).
- Bayudhigantara, E. Michael dan Arif Hidayat, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia”, *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, vol. 6: 2 (September 2022).

- Berakon, Izra, *Modul Seri Pelatihan: Tutorial Pengujian dan Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan WarpPLS 7.0*.
- Budi, Aldila Ayuning, *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2019).
- Darmansyah dkk, "Factors Determining Behavioral Intentions to Use Islamic Financial Technology: Three Competing Models", *Journal of Islamic Marketing* (2020).
- Darmastuti, Safira dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Iniide", *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, vol. 7: 4 (2023).
- Fornell, Claes dan David F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, vol. 18: 1.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).
- Hair, Joseph F. dkk, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (US: Sage, 2013).
- Hamid, Juharni, *Pengaruh Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Palopo*, Skripsi (Palopo: IAIN Palopo, 2022).
- Hanafiah dkk, *Pengantar Statistika* (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada, 2020).
- Harpis, M. dan Syaiful Bahri, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3: 1 (Maret 2020).
- Immanuel dan Fuad Mas'ud, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah)", *Diponegoro Journal of Management*, vol. 6: 4 (2017).

- Islamiah, Irma, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Arthaamanah Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2022).
- Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”, *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7: 1 (Juni 2021).
- Juniarti, Atty Tri dan Darra Gusti Putri, *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja* (Banyumas: Pena Persada, 2021).
- Kock, Ned dan Gary Lynn, "Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations", *Journal of the Association for Information Systems*, vol. 13: 7 (2012).
- Lestari, Novi Ayu, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)*, Skripsi (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2022).
- Mahmoo, Rahamah dkk, “The Mediating Effects of Employee Competency on The Relationship Between Training Functions and Employee Performance”, *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, vol. 8: 7 (July 2018).
- Marmaya dkk, “Gen Y Consumers’ Intention to Purchase Halal Food in Malaysia: a PLS-SEM Approach”, *Journal of Islamic Marketing*, vol. 10: 3 (2019).
- Muis, M. Ras dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 1: 1 (Januari 2018).
- Mulyani, Sri Rochani, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).
- Nita, Dian, *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Extrupack Bekasi Barat*, Skripsi (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2020).
- Nunnally, Jum C., *Psychometric Theory* (New York: McGraw-Hill, 1978).

- Nurfaedah, *Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang*, Skripsi (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2019).
- Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022).
- Octavianti, Santi dan Rahmah Hamni, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia”, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, vol. 5: 3 (2022).
- Oel, Istijanto, M.M.,M.Comm, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2010).
- Pratama, Christian Rico Yudi dan Sulastri Irbayuni, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia”, *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 5: 4 (2023).
- Qoyum, A., *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam “Teori dan Aplikasi”* (Rajawali Pers, 2021).
- Qurbani, Derita dan Salsabila Zahro, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi”, *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, vol. 3: 1 (Januari 2023).
- Rahmadhani, Nabila Putri dan Yeyen Priyanti, “Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori”, *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMAK)*, vol. 1: 1 (Maret 2022).
- Rahman, Abdul dkk, *Metode Penelitian Ilmu Sosial* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022).
- Rahmi, Annisa Fitri, *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan: Kasus pada Sheraton Mustika Yogyakarta Resort & Spa*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2020).
- Rayhan, Muhammad, *Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Wieda Sejahtera*, Skripsi (Jakarta, Politeknik Negeri Jakarta, 2021).

- Rees, David dan Richard McBain. (eds.), *People Management Teori dan Strategi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007).
- Roni, Khairun A. dan Ratna Afriani, “Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bina Usaha Kabupaten Dharmasraya”, *Jurnal Manajemen Sains*, vol. 2:1 (Januari 2022).
- Rosyadi, Imam dkk, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RTO dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS)”, *Indonesian Journal of Strategic Management*, vol. 4: 1 (Februari 2021).
- Santoso, Senen Abdi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom”, *Journal of Applied Business and Economics*, vol. 7: 1 (September 2020).
- Sari, Nanda Amelia dkk, “Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak”, *Jurnal Bonanza*, vol. 3: 1 (2023).
- Sarstedt, M. dkk, “Structural Model Robustness Checks in PLS-SEM”, *Tourism Economics*, vol. 26: 4 (2019).
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (United Kingdom: Wiley & Sons, 2016).
- Selvi Diliyanti Rizki dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja dan *Work Lifebalance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabangbaubau”, *Jurnal Manajemen*, vol. 13: 1 (2023).
- Septiani, Dela, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu*, Skripsi (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2021).
- Setiono, Beni Agus dan Enni Sustiyatik, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis* (Surabaya: Universitas Hangtuh, 2020).

- Sholihin dan Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi, 2013).
- Sholikhah dkk, “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Swasta di Jakarta”, *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, vol. 3: 2 (2022).
- Silaen, Novia Ruth dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Soelistya, Djoko dkk, *Budaya Organisasi dalam Praktik* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2022).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2014)..
- Sulaksono, Hari, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).
- Sutrisno, Edy , *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013).
- Suwandi, Heru dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi”, *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, vol. 10: 9 (2023).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013).
- Suyatno, Agus dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2020).
- Tazkia, Haura, *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTS Negeri 2 Medan*, Skripsi (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017).

TR, Sulfia Fahmy, *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*, Skripsi (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

Utaminingsih, Alifiulahtin, *Perilaku Organisasi* (Malang: Malang Press, 2014).

Waldianto, Rizal, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu*, Skripsi (Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2021).

Website Resmi Perusahaan X, <https://perusahaan X.co.id/>.

Wiranto dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum*, vol. 2: 1 (Januari 2023).

Yandi, Albertus dkk, “Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat”, *Jimanggis*, vol. 4: 1 (Juni 2023).

Yani, Anisa Gustri, “Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian”, *Jurnal Margin*, vol. 3: 1 (2023).