

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung)

Oleh:

DYAH ETIKA W. S.

Budaya organisasi atau *corporate culture* sering dipahami sebagai “nilai-nilai, simbol-simbol, dipahami dan dimiliki bersama, yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi untuk mengetahui sejauh mana peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan KPw Bank Indonesia Provinsi Lampung sebanyak 126 orang karyawan, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung, namun juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Saran yang diberikan untuk variabel budaya organisasi yaitu terus memperkuat budaya organisasi dan menanamkan nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, inovasi, serta profesionalisme, pada variabel kinerja karyawan diperlukan evaluasi beban kerja melalui *workload analysis* yang komprehensif dan penyederhanaan proses kerja dengan penggunaan dukungan teknologi untuk meminimalisasi tugas-tugas administratif serta perlu menetapkan target kinerja yang realistis dan sesuai dengan sumber daya yang tersedia, sehingga tidak menimbulkan *work overload*. Saran variabel Kepuasan Kerja yaitu perlunya peningkatan aspek-aspek yang memengaruhinya kepuasan kerja seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, komunikasi yang terbuka serta perlunya dilakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE

(Study at Bank Indonesia Representative Office, Lampung Province)

By:

DYAH ETIKA W. S.

Organizational culture, or corporate culture, is often understood as "the shared values and symbols shared by an organization." Job satisfaction is positioned as a mediating variable to determine the extent to which job satisfaction strengthens the relationship between organizational culture and employee performance. This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance, with job satisfaction as the mediating variable, using a quantitative approach using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM PLS) analysis method. Data were collected through questionnaires distributed to all 126 employees of Bank Indonesia's Lampung Province Representative Office (KPw), and then analyzed using SmartPLS software to test the direct and indirect effects between variables.

The results show that this study supports the hypothesis that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. It has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction significantly mediates the effect of organizational culture on employee performance. This indicates that organizational culture not only has a direct effect but also an indirect effect through increased job satisfaction. Recommendations for the organizational culture variable include continuing to strengthen organizational culture and instilling values such as integrity, cooperation, innovation, and professionalism in employees. Employee performance variables require workload evaluation through comprehensive workload analysis and streamlining work processes with the use of technology to minimize administrative tasks. It is also necessary to set realistic performance targets that align with available resources to avoid work overload. Recommendations for the Job Satisfaction variable include improvements in aspects that influence job satisfaction, such as rewards, career development, open communication, and regular job satisfaction surveys to identify areas for improvement.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Satisfaction