



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar

Afdal¹, Milka Pasulu², Yeni Pratiwi Bulu³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: abdalsm51@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received July 20, 2026 Revised August 12, 2026 Accepted August 14, 2026 Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.	<i>This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at Ratu Gurame Hertasning Restaurant in Makassar City. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study were all employees of Ratu Gurame Hertasning Restaurant in Makassar City, totaling 54 people. The sampling technique used saturated sampling (census), so that the entire population was used as a research sample. Data collection was carried out through distributing questionnaires, while data analysis techniques used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-tests), and coefficient of determination (R^2) tests with the help of the SPSS program. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a regression coefficient value of 0.517, a t-count value of 3.798, and a significance value of 0.000 (<0.05). Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.344, a t-test of 2.309, and a significance level of 0.025 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.494 indicates that organizational culture and job satisfaction explain 49.4% of the variation in employee performance, while the remaining 50.6% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, the better the organizational culture implemented and the higher the level of job satisfaction experienced by employees, the higher the employee performance at Ratu Gurame Hertasning Restaurant in Makassar City.</i>

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info	ABSTRAK
Article history: Received July 20, 2026 Revised August 12, 2026 Accepted August 14, 2026 Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,517, nilai t-hitung sebesar 3,798, dan nilai



signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,344, nilai t-hitung sebesar 2,309, dan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Afdal¹

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: abdalsm51@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun strategi bisnis, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan rendahnya kinerja akan memengaruhi kualitas pelayanan, produktivitas perusahaan, serta tingkat kepuasan pelanggan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi sebagai pedoman perilaku seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, memperkuat komitmen terhadap organisasi, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif. Menurut Robbins dan Judge (2018), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga menjadi karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti gaji, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diberikan perusahaan. Menurut



Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterimanya. Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar merupakan salah satu usaha kuliner yang cukup dikenal dan memiliki jumlah pelanggan yang relatif tinggi setiap harinya. Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan awal serta berbagai ulasan pelanggan pada platform digital seperti Google Review, masih ditemukan sejumlah keluhan mengenai kecepatan pelayanan, keramahan karyawan, ketepatan penyajian pesanan, serta konsistensi pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Fenomena tersebut diduga berkaitan dengan budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan secara optimal serta kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan.

Penelitian mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun demikian, masih terdapat beberapa penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih perlu dikaji kembali pada objek penelitian yang berbeda, khususnya pada sektor usaha kuliner.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar; dan (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar.

METODE

1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengolahan data dalam bentuk angka yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Hertasning, Kota Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu mulai Agustus sampai September 2026.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

4. Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas: (1) Budaya Organisasi (X1), yaitu nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi sebagai pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan; dan (2) Kepuasan Kerja (X2), yaitu tingkat kepuasan atau perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.



5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui: (1) observasi langsung terhadap kegiatan operasional dan perilaku kerja karyawan; (2) kuesioner menggunakan skala Likert 1–5; (3) dokumentasi berupa profil perusahaan, data absensi, dan informasi pendukung lainnya; serta (4) studi pustaka dari buku teks dan jurnal ilmiah yang relevan.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi: (1) uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas); (2) analisis deskriptif; (3) uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas); (4) analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; (5) uji hipotesis (uji t parsial); dan (6) uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning merupakan usaha di bidang kuliner yang menyajikan beragam jenis makanan dengan fokus utama pada olahan ikan gurame, berlokasi di Jalan Letjen Hertasning, Kota Makassar. Rumah makan ini melayani berbagai segmen konsumen, mulai dari perorangan, keluarga, hingga kelompok besar. Dalam menjalankan operasional sehari-hari, rumah makan ini didukung oleh sejumlah karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi, antara lain bagian dapur, pelayanan (waiter/waitress), dan kasir.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian secara sederhana dengan melihat nilai rata-rata, persentase, atau distribusi jawaban responden.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	54	3,00	15,00	12,3889	2,33446
Kepuasan Kerja (X2)	54	5,00	15,00	12,6481	2,12938
Kinerja Karyawan (Y)	54	5,00	15,00	12,1667	2,50094
Valid N (listwise)	54				

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai minimum 3,00, nilai maksimum 15,00, dengan rata-rata sebesar 12,39 dan standar deviasi sebesar 2,33. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai minimum 5,00, nilai maksimum 15,00, rata-rata sebesar 12,65, serta standar deviasi sebesar 2,13. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 5,00, nilai maksimum 15,00, dengan rata-rata sebesar 12,17 dan standar deviasi sebesar 2,50. Nilai rata-rata ketiga variabel yang berada di atas angka 12 menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan cenderung berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya mengindikasikan bahwa penyebaran data relatif homogen.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar tepat dalam mengukur variabel yang diteliti. Kriteria: jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,412	0,268	Valid



Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.2	0,375	0,268	Valid
	X1.3	0,450	0,268	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,449	0,268	Valid
	X2.2	0,404	0,268	Valid
	X2.3	0,368	0,268	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,634	0,268	Valid
	Y.2	0,359	0,268	Valid
	Y.3	0,577	0,268	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada setiap item yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,268. Pada variabel Budaya Organisasi (X1), nilai r hitung berkisar antara 0,375 hingga 0,450. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai r hitung antara 0,368 hingga 0,449, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung berkisar antara 0,359 hingga 0,634.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan bisa memberikan hasil yang konsisten. Pengujiannya menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana jika nilainya lebih dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,678	3	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,669	3	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,765	3	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,678, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,669, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,765. Seluruh nilai tersebut telah melebihi batas minimum reliabilitas yaitu 0,60.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	54
Normal Parameters - Mean	,0000000
Normal Parameters - Std. Deviation	1,77911870
Most Extreme Differences - Absolute	,099
Most Extreme Differences - Positive	,057
Most Extreme Differences - Negative	-,099
Test Statistic	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c, d}

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026



Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah antar variabel bebas saling berhubungan terlalu kuat atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	,615	1,625
Kepuasan Kerja (X2)	,615	1,625

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,615 dan nilai VIF sebesar 1,625. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual cenderung membentuk pola yang mengikuti arah diagonal dan tidak menyebar secara acak di sekitar sumbu nol. Untuk memastikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas, perlu didukung dengan uji statistik seperti uji Glejser atau uji Breusch-Pagan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,410	1,586		,889	,378
Budaya Organisasi (X1)	,517	,136	,482	3,798	,000
Kepuasan Kerja (X2)	,344	,149	,293	2,309	,025

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,410 + 0,517X_1 + 0,344X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,410 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan memiliki nilai sebesar 1,410. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,517 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,517, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,344.

6. Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	3,798	1,674	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	2,309	1,674	0,025	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026



Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,798 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,309 dengan nilai signifikansi 0,025, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,025 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,474	1,81367

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai R Square sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,474 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model regresi masih mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 47,4%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,517, nilai t-hitung sebesar 3,798, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan mampu membentuk perilaku kerja karyawan menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antarpegawai, memperkuat komunikasi, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Kirana, Kurniawan, dan Putra (2022) serta Amalia dan Makduani (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota



Makassar. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,344, nilai t-hitung sebesar 2,309, dan nilai signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula motivasi, semangat, dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan, sehingga produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga meningkat.

Kepuasan kerja dapat tercermin dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi yang diterima, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Apabila seluruh aspek tersebut terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, memiliki loyalitas yang tinggi, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Gunawan dan Hartono (2022) serta Azizah dan Ekowati (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,494. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, maupun faktor lainnya. Temuan tersebut membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel, melainkan merupakan hasil dari kombinasi budaya organisasi yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja menjadi faktor yang mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,517, nilai t-hitung sebesar 3,798, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,344, nilai t-hitung sebesar 2,309, dan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($<0,05$). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

SARAN

1. Bagi pihak manajemen Rumah Makan Ratu Gurame: Diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai kerja yang konsisten, pelatihan kerja,



pembinaan, dan evaluasi rutin agar kemampuan karyawan semakin baik dalam memberikan pelayanan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti pemberian gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis.

2. Bagi karyawan: Diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan kerja, disiplin, serta rasa tanggung jawab dalam bekerja, serta menjaga sikap positif agar kinerja tetap optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian lebih lengkap dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Amalia, R., & Makduani, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Azizah, N., & Ekowati, V. M. (2025). Kepuasan dan komitmen memediasi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., & Hartono, S. (2022). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Kakkar, S. (2025). *Research methodology and conceptual framework in social science research*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kirana, I., Kurniawan, D., & Putra, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja (6th ed.)*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Kencana.