

## MOTIVASI KERJA, ORGANISATIONAL CITIZENSIP BEHAVIOUR, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AJINOMOTO PURWOKERTO

Ida Latri Viana<sup>1\*</sup>, P. Edi Sumantri<sup>2</sup>, Ratna Puji Astuti<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomika Dan Binis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto,

\*Email Korespondensi : [idalatriv@gmail.com](mailto:idalatriv@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, organizational citizenship behaviour, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi karyawan PT. Ajinomoto yaitu seluruh karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto yaitu 76 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel 68 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, organizational citizenship behaviour, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Implikasi penelitian ini bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto memberikan arahan kepada karyawan untuk berperilaku sopan agar tidak terjadi konflik antar karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto memberikan arahan kepada karyawan untuk dapat berinovasi dan berani mengambil resiko pekerjaan, pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto juga memberikan arahan kepada karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

**Kata kunci:** motivasi kerja, organisational citizenship behaviour, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

### Abstract

The purpose of this research is to determine and analyze the significance of the influence of work motivation, organizational citizenship behavior, organizational culture, and job satisfaction on the performance of PT employees. Ajinomoto Purwokerto. The method used in this research is a quantitative method. The employee population of PT. Ajinomoto is all employees of PT. Ajinomoto Purwokerto, namely 76 employees. The sampling method used a simple random sampling technique so that a sample of 68 respondents was obtained. The analytical tool used was multiple linear regression analysis. The results of this research show that work motivation, organizational citizenship behavior, organizational culture, and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of PT Ajinomoto Purwokerto employees. The implication of this research is that efforts to improve the performance of employees leading PT. Ajinomoto Purwokerto gives awards to outstanding

employees, leaders of PT. Ajinomoto Purwokerto provides direction to employees to behave politely to avoid conflicts between employees, to improve the performance of PT leadership employees. Ajinomoto Purwokerto gave direction to employees to be innovative and dare to take work risks, leadership of PT. Ajinomoto Purwokerto also provides direction to employees to comply with company regulations.

**Keywords:** motivation work, organizational citizenship behavior, culture organization, satisfaction work, performance employee

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Benardin dan Russel (2015) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan Motivasi Kerja, *Organisational Citizenship Behaviour*, Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan (Kurniawan, et al (2019). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri (*drive arousal*). Pada penelitian Mudrikah & Riantani (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Syahidin, et al (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pujianto (2021) *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang secara formal dan secara cepat mampu meningkatkan efektifitas fungsi dalam organisasi. Pada penelitian Agustin & Sriwidod (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Faiza & Suhardi (2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Baba, 2014). Pada penelitian Meutia & Husada (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang

dilakukan oleh Prabaswara dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Pada penelitian Korengkeng & Pandowo (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Al Amin & Pancasari (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan telah diteliti pada PT Ajinomoto Purwokerto yang merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai bumbu penyedap masakan. PT Ajinomoto Purwokerto memiliki beberapa kantor cabang sales, salah satunya adalah Purwokerto. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Ajinomoto Purwokerto ditemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada tahun 2018-2022, yaitu adanya fluktuatif atau naik turunnya penilaian kinerja yang dapat dilihat pada tabel 1. Penilaian kinerja karyawan yang diberikan berdasarkan (1) Tingkat kehadiran; (2) Pekerjaan Utama; (3) Ketrampilan; dan (4) Kepribadian dan perilaku dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.  
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto  
Tahun 2018-2022

Tahun	Penilaian Kinerja			Jumlah
	A (Istimewa)	B (Baik)	C (Cukup)	
2018	32 (52%)	16 (26%)	13 (22%)	61 (100%)
2019	31 (50%)	14 (23%)	17 (27%)	62 (100%)
2020	29 (44%)	17 (26%)	20 (30%)	66 (100%)
2021	35 (50%)	21 (30%)	14 (20%)	70 (100%)
2022	36 (47%)	22 (29%)	18 (24%)	76 (100%)

Sumber : PT. Ajinomoto Purwokerto

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya fluktuatif atau naik turunnya kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto pada tahun 2018-2022 dengan dilihat melalui penilaian kinerja. Fluktuatif penilaian kinerja karyawan terjadi pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 yang mendapatkan nilai A (Istimewa) 32 orang, nilai B (Baik) 16 orang, dan C (cukup) 13 orang. Pada tahun 2019 yang mendapatkan nilai A (Istimewa) 31 orang, nilai B (Baik) 14 orang, dan C (cukup) 14 orang. Pada tahun 2020 yang mendapatkan nilai A (Istimewa) 29 orang, nilai B (Baik) 17 orang, dan C (cukup) 20 orang. Pada tahun 2021 yang mendapatkan nilai A (Istimewa) 35 orang, nilai B (Baik) 21 orang, dan C (cukup) 14 orang. pada tahun 2022 yang mendapatkan nilai A (Istimewa) 36 orang, nilai B (Baik) 22 orang, dan C (cukup) 18 orang. Jika dilihat dari data tersebut menunjukkan bahwa adanya fluktuatif atau naik turunnya kinerja karyawan pada tahun 2018-2022 dilihat melalui penilaian kerja pada karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Hal ini merupakan suatu indikasi bahwa kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto masih belum stabil, sehingga ada kekhawatiran terjadinya penurunan Tingkat kehadiran, Pekerjaan Utama, Ketrampilan, Kepribadian dan perilaku pada tahun-tahun berikutnya, sehingga perusahaan harus lebih mendorong kinerja karyawan dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari data tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh Motivasi Kerja, Organisational Citizenship Behaviour, Budaya organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto sebanyak 76 karyawan. Menentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin hasilnya sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Metode sampel yang digunakan adalah *propotional random sampling* sehingga diperoleh responden sebanyak 68 responden. Maka proporsi yang diambil dari masing masing bagian sebagai berikut ini :

Tabel 2.  
Proporsi karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto

No	Bagian	Anggota Populasi	Proporsi	Jumlah Proporsi Sampel
1	Sales	46	$46 : 76 \times 64 = 38,73$	39
2	Adminiatrasi	5	$5 : 76 \times 64 = 4,21$	5
3	Supervisor	2	$2 : 76 \times 64 = 1,68$	2
4	Manager	1	$1 : 76 \times 64 = 0,84$	1
5	Kepala Gudang	3	$3 : 76 \times 64 = 2,52$	3
6	Satpam	5	$5 : 76 \times 64 = 4,21$	5
7	Driver	12	$12 : 76 \times 64 = 10,10$	11
8	Cleaning Service	2	$2 : 76 \times 64 = 1,68$	2
Jumlah		76		68

Variabel diukur dengan memakai suatu skala yaitu skala Likert's yang terdiri dari rentang jawaban dari skor 1 yang artinya adalah memiliki opsi pilihan sangat tidak setuju sampai dengan skor tertingginya yaitu 5 yang mewakili sebuah jawaban sangat setuju (Sugiyono, 2015). Uji validitas dan reabilitas dilakukan pada tahap awal. Tahap analisis data dimulai dari asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Regresi linier berganda, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji F dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik respondens

#### 1. Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden yang paling dominan dalam penelitian yang telah dilakukan ialah perempuan yaitu sejumlah 43 orang atau 63 persen, sedangkan sebagian lainnya yaitu 25 orang atau 37 persen adalah laki-laki.

#### 2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 55 orang atau 80 persen, kemudian responden dengan pendidikan S1 sejumlah 13 orang atau 20 persen. S2 berjumlah 0 persen.

#### 3. Umur

Berdasar umur responden berjumlah 42% persen responden berusia 17-30 tahun, 39% berusia >31-40 tahun, 14% berusia >41-50 dan 5% berusia >50 tahun.

### Uji instrument penelitian

#### 1. Uji validitas

Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 68 responden karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Pada uji validitas Untuk memperoleh data dilakukan dengan menyebarkan pernyataan penelitian pada 30 responden. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung untuk menghitung korelasi product moment seluruh item pernyataan dari variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel 0,361. Dengan demikian, semua pernyataan variabel tersebut dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji reliabilitas

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.7, variabel X1 (0,750), X2 (0,793), X3 (0,0,799), X4 (0,851), dan Y (0,727). Dengan demikian seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi klasik

### 1. Uji normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh nilai asymp sig 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### 2. Uji multikolineritas

Uji multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka model dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil dari pengujian multikolinieritas mengacu terhadap nilai VIF dari variabel motivasi kerja (1,265) dan nilai tolerance (0,791), variabel *Organisational Citizenship Behaviour* VIF (1,567) dan nilai tolerance (0,638), variabel budaya organisasi VIF (1,342) dan tolerance (0,745), variabel kepuasan kerja VIF (1,427) dan tolerance (0,701). Hasil uji VIF dan Tolerance menunjukkan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### 3. Uji heterodeskasiditas

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel motivasi kerja (0,130), variabel *Organisational Citizenship Behaviour* (0,145), variabel budaya organisasi (0,498), variabel kepuasan kerja (0,214). Dapat diketahui semua variabel memiliki nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, *Organisational Citizenship Behaviour*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

## Regresi linier berganda

Tabel 3.  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig
1	Motivasi Kerja	0.103	3.830	0.000
2	<i>Organisational Citizenship Behaviour</i>	0.271	2.692	0.006
3	Budaya organisasi	0.351	3.689	0.000
4	Kepuasan Kerja	0.412	2.239	0.009
	F hitung	17.082		
	Constant	3,805		
	Adjusted R <sup>2</sup>	0.566		

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,805 + 0,103X_1 + 0,271X_2 + 0,351X_3 + 0,412X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 3,805 yang berarti bila motivasi kerja, *organisational citizenship behaviour*, budaya organisasi dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,805.

- Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,103 artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- Nilai Koefisien regresi variabel *Organisational Citizenship Behaviour* sebesar 0,271 artinya jika *Organisational Citizenship Behaviour* meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,271. Artinya semakin baik *Organisational Citizenship Behaviour* pada organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- Nilai Koefisien regresi variabel Budaya organisasi sebesar 0,351 artinya jika Budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351. Artinya semakin baik Budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- Nilai Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,412 artinya jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,412. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

#### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Penelitian ini menggunakan  $R^2$  untuk mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Berdasarkan tabel regresi linier berganda dapat dilihat Adjusted  $R^2$  sebesar 0,566 atau 56,6%. Artinya variabel motivasi kerja, *organisational citizenship behaviour*, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, kompensasi, beban kerja dan lain-lain.

#### **Uji F**

Berdasarkan tabel (table 3) dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 17.082 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Membandingkan titik kritis untuk nilai F tabel pada  $df_1 = k-1$  (5-1),  $df_2 = n-k$  (68-5) dengan nilai alpha (0,05) sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,52. Nilai F hitung sebesar 17.082 > F tabel (2,52) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya model regresi dinyatakan layak digunakan untuk mengestimasi regresi atau memenuhi *goodness of fit*.

#### **Uji t**

Pada penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan  $\alpha$  (0,05) dan  $df$  ( $n-k = 68-5$ ), diperoleh t tabel sebesar 1,669. Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,830 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi t hitung 3,830 > t tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Nilai t hitung variabel *organisational citizenship behaviour* sebesar 2,692 dan nilai signifikan sebesar 0,006. Jadi t hitung 2,692 > t tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menyatakan *organisational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,689 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi t hitung 3,689 > t tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar 0,000

$< 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Nilai  $t$  hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,239 dan nilai signifikan sebesar 0,009. Jadi  $t$  hitung  $2,239 < t$  tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto.

### Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.103 yang menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan yang baik. Nilai  $t$  hitung  $3,830 < t$  tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Mudrikah & Riantani (2023) dan Hidayat et al, (2024) yang menemukan bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh *budaya organisasi* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel *budaya organisasi* sebesar 0.271 yang menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan *budaya organisasi* yang baik. Nilai  $t$  hitung  $2,692 < t$  tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa *organisational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Agustin & Sriwidod (2017) dan Sutardy & Efendi (2024) yang menemukan bukti bahwa *budaya organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.351 yang menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan budaya organisasi yang baik. Nilai  $t$  hitung  $3,689 < t$  tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Meutia & Husada (2019) dan Peny et al, (2023) yang menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0.412 yang menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja yang baik. Nilai  $t$  hitung  $2,239 < t$  tabel 1,669 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Korengkeng & Pandowo (2019) dan Setiani & Febrian (2023) yang menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas mengenai pengaruh motivasi kerja, *Organisational Citizenship Behaviour*, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto. Implikasi pada penelitian ini adalah Untuk meningkatkan motivasi kerja

karyawan maka PT. Ajinomoto Purwokerto perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Untuk meningkatkan *Organisational Citizenship Behaviour* maka pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto memberikan arahan kepada karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto untuk berperilaku sopan agar tidak terjadi konflik antar karyawan Untuk meningkatkan budaya organisasi maka pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto memberi arahan kepada karyawan untuk dapat berinovasi dan berani mengambil keputusan dan resiko pekerjaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pimpinan PT. Ajinomoto Purwokerto memberikan arahan kepada karyawan PT. Ajinomoto Purwokerto untuk menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di perusahaan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada manajemen PT. Ajinomoto Purwokerto dan seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian ini.

### REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep*. Jogjakarta:Zanafa Publishing.
- Agustin, E. Y., & Sriwidodo, U. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Metropolitan Retailmart Solo Baru. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(1).
- Baba, Ali. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 18(4), 12- 21.
- Bernardin, H. John and Russel. (2015). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). P Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasi , Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24-39.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Korengkeng, L., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148-160.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Mudrikah, M., & Riantani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hypermart Cianjur. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 125-130.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.

- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 1-9.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.