

Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung

Ni Komang Santi Yulia Sari¹, Gde Bayu Surya Parwita^{2*}, Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Corresponding author: gdebayusurya@unmas.ac.id

Diterima: 1 Oktober 2024

Direvisi : 29 Juli 2025

Disetujui : 1 Agustus 2025

ABSTRACT

Purpose. This study was to determine the effect of job satisfaction, self efficacy and organizational culture on employee performance of Central Laundry Service Kerobokan Badung.

Methods. This study uses quantitative methods with saturated sampling techniques, where the entire population of 52 employees is sampled. Data collection was done through observation, documentation, interviews and questionnaires. Instrument tests use validity and reliability tests. Data analysis was carried out by descriptive analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity and heteroscedasticity). Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), F test (simultaneous), t test (partial) through the SPSS version 25 program.

Findings. The result of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance of Central Laundry Service Kerobokan Badung, this means that if satisfaction increases it will improve employee performance. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance of Central Laundry Service Kerobokan Badung, this means that an employee performance who was high confidence will improve performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance of Central Laundry Service Kerobokan Badung, meaning that when the organizational culture supports, employee performance also increases.

Implication. This study shows that communication between coworkers and employee self efficacy can significantly improve performance.

Keywords. Employee Performance, Job Satisfaction, Self Efficacy, Organizational Culture

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Central Laundry Service Kerobokan Badung.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 52 karyawan dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang dilakukan dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas). Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), Uji F (simultan), Uji t (parsial) melalui program SPSS versi 25.

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung, hal ini berarti bahwa apabila kepuasan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung, hal ini berarti seorang karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung, artinya ketika budaya organisasi mendukung maka meningkat pula kinerja karyawan.

Implikasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi antar rekan kerja dan *self efficacy* karyawan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan program untuk memperkuat komunikasi dan kerjasama tim, serta pelatihan keterampilan. Penguatan budaya organisasi yang mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci. Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi, perusahaan menghadapi kompetisi yang ketat dan perlu meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia adalah hal yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan diharapkan dapat menangani sumber daya manusia dengan baik serta benar dalam upaya pencapaian peningkatan kinerja karyawan supaya harapan perusahaan bisa terealisasikan. Menurut Egenius, *et al.* (2020) pengelolaan sumber daya manusia harus fokus pada strategi untuk mengoptimalkan potensi individu demi kesuksesan perusahaan. Kinerja dicirikan sebagai hasil latihan yang dilakukan secara konsisten dalam kurun waktu tertentu (Alqudah, *et al.*, 2022). Kinerja juga merupakan peran dari kapabilitas personal dan kompetensi serta upaya dalam berbagai situasi (Rodrigo, *et al.*, 2022). Faktor psikologis yang paling berdampak pada kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, *self efficacy* dan budaya organisasi. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan pemantauan terhadap kinerja seluruh karyawan serta memastikan bahwa karyawan telah menyelesaikan kewajiban sesuai dengan asumsi (Oliveira & Honório, 2020).

Kepuasan kerja merupakan elemen yang harus diberikan perhatian dalam manajemen sumber daya manusia (Pratiwi, 2021). Penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rinni, *et al.* (2020), Pratiwi (2021), Rahmizal & Dewi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti apabila seorang karyawan merasa terpenuhi dengan pekerjaannya, maka kinerjanya cenderung meningkat. Sedangkan penelitian Bataineh (2019), Eka & Anik (2020) menyatakan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sutoro (2022) menjelaskan *self efficacy* merupakan keyakinan individu dengan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmizal & Dewi (2022), Hadi (2023), Pratiwi & Nawangsari (2021), Hidayat & Panjaitan (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai hasilnya, *self efficacy* yang tinggi memotivasi karyawan hadapi tantangan dengan optimisme dan mencapai hasil lebih baik. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan Saputa, *et al.* (2024) menyatakan *self efficacy* tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi memegang peranan kunci dalam meningkatkan performa karyawan (Al-Harthi, *et al.*, 2023). Penelitian Alexander, *et al.* (2023), Al-Harthi, *et al.* (2023), Prayoga & Firah (2023), Pratiwi & Nawangsari (2021), Iskamto (2023) menyimpulkan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Namun penelitian Panjaitan, *et al.* (2023) mendapatkan hasil yang berbeda, menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung terletak di Jl. Pengubengan Kauh No. 18, Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kab. Badung, Bali. Permasalahan yang terjadi bahwa kinerja perusahaan yang sudah berjalan dengan baik bisa terganggu oleh berbagai kondisi dan perilaku karyawan yang sulit diprediksi. Tingkat pencapaian kinerja karyawan di Central Laundry Service Kerobokan Badung menunjukkan bahwa persentase realisasi penjualan belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Periode persentase realisasi hanya sebesar 79,59%. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal ini perlu segera dibenahi agar karyawan di Central Laundry Service Kerobokan Badung dapat meningkatkan kinerja di tahun depan, memenuhi target yang ditetapkan dan mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami ketidakpuasan kerja, yang berujung pada tingkah laku negatif seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Banyak karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan, menyebabkan frustasi yang berdampak negatif. Selain itu, rendahnya *self-efficacy* membuat karyawan merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas, menimbulkan keraguan dan ketidakmampuan mencapai target kerja. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja, menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, rendahnya *self-efficacy*, dan tingginya absensi.

Berdasarkan latar belakang di atas dan *research gap* maka dirasa perlu untuk meneliti lebih lanjut hubungan kepuasan kerja, *self-efficacy*, budaya organisasi dan kinerja karyawan, ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja, *self efficacy* dan budaya organisasi. Dengan mempertimbangkan masalah seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung".

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke & Latham (1978) adalah teori motivasi yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk meningkatkan kinerja. Teori ini menyatakan bahwa ketika individu berkomitmen pada tujuan tertentu, tindakannya akan terarah, yang berdampak positif pada kinerja, terutama jika mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki *self efficacy* yang tinggi (Bandura, 1977). Selain itu budaya organisasi yang positif berperan dalam memperkuat tujuan tersebut, sehingga terjadi keselarasan antara tujuan dan organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Kinerja Karyawan

Peran kinerja sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi permasalahan manajemen karena kesuksesan mencapai tujuan dan keberlanjutan perusahaan berdasarkan tingkat kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Oliveira & Honório, 2020). Kinerja karyawan artinya sebuah pencapaian hasil dari segi karyawan mencapai kualitas dan kuantitas, dan ini menjadi ukuran untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Sutoro, 2022). Kinerja karyawan menunjukkan kapasitas karyawan dalam melaksanakan seluruh kewajiban yang menjadi tanggung jawab yang berdasarkan atas indicator keberhasilan yang telah

ditetapkan (Tailan, et al., 2021). Indikator kinerja karyawan menurut Yulianto & Saadah (2020) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Kepuasan Kerja

Rinny, et al. (2020) kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh kinerja internal dan dukungan dari faktor-faktor eksternal yang terkait dengan situasi, hasil, dan spesifikasi pekerjaan yang dilakukan. Gazi, et al. (2022) menjelaskan kepuasan kerja terkait dengan seberapa baik individu memperhatikan, merenungkan, dan terlibat dengan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang (Setiani & Febrian, 2023). Indikator kepuasan kerja menurut Rodrigo, et al. (2022) adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap supervisor dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Self Efficacy

Self efficacy adalah penilaian diri terhadap kemampuan pribadi yang telah ada sejak lahir atau muncul secara alami dari pengalaman hidup (Hadi, 2023). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang peluangnya agar berhasil menyelesaikan tanggung jawab (Hidayat & Panjaitan, 2022). *Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Rahmizal & Dewi, 2022). Adapun indikator *self efficacy* adalah tingkat (*level*), generalisasi (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, nilai, harapan, praktik, dan sifat yang membentuk organisasi (Al-Harthi, et al., 2023). Menurut Iskamto (2023) budaya organisasi merupakan kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan diaplikasikan dalam aktivitas kegiatan kerja sehari-hari. Indikator budaya organisasi menurut Sutoro (2022) diantaranya inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil dan berorientasi pada tim.

Hipotesis

Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Rinny, et al. (2020), Wati, et al. (2024) serta Octavianti & Hamni (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan oleh Putra, et al. (2023), Dwipayana, et al. (2022), Keramas & Mendra (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara konsisten akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan urutan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

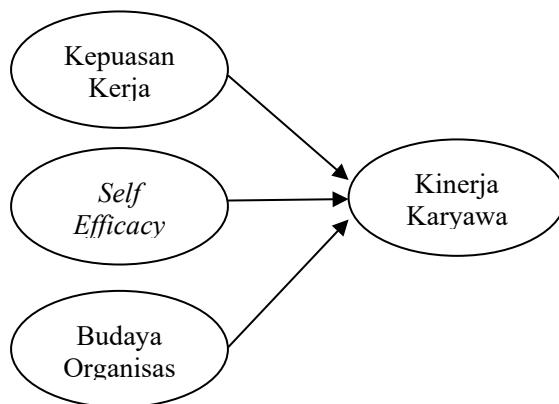
H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung.

Self efficacy adalah penilaian diri terhadap kemampuan pribadi yang diperoleh baik secara alami maupun dari pengalaman hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Arista, dkk. (2022) serta Agustin, dkk (2021) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga diperoleh Juliantri, dkk. (2024), Setiawan, dkk. (2020) dan Yogi, dkk. (2024), di mana *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan urutan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung.

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk identitas dan cara kerja dalam organisasi. Budaya ini tidak hanya mempengaruhi interaksi antar anggota, tetapi juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan dan efektivitas kepemimpinan. Sejumlah penelitian mendukung pandangan ini, seperti Andani, dkk. (2023), Dewi, dkk. (2024), Santika, dkk. (2023) dan Suryani, dkk. (2023) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi yang semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2021) yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Prosedur Sampel

Sampel merupakan segmen dari keseluruhan dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Central Laundry Service Kerobokan Badung yaitu sebanyak 52 responden.

Operasionalisasi variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu karakteristik dari individu atau organisasi yang dapat diukur yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2020). Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja (X₁), *self efficacy* (X₂) dan budaya organisasi (X₃).

Teknik Analisis

Teknik analisis data dengan menggunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), Uji F (simultan), Uji t (parsial) melalui program SPSS versi 25.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Keterangan
			r hitung	r tabel	
1	Kinerja Karyawan (Y)	1.1 Kualitas	0,730	0,2372	Valid
		1.2 Kuantitas	0,768	0,2372	Valid
		1.3 Ketepatan Waktu	0,587	0,2372	Valid
		1.4 Efektivitas	0,613	0,2372	Valid
		1.5 Kemandirian	0,754	0,2372	Valid
2	Kepuasan Kerja (X ₁)	2.1 Kepuasan terhadap pekerjaan	0,713	0,2372	Valid
		2.2 Kepuasan terhadap gaji	0,799	0,2372	Valid
		2.3 Kepuasan dengan promosi	0,734	0,2372	Valid
		2.4 Kepuasan terhadap supervisor	0,797	0,2372	Valid
		2.5 kepuasan terhadap rekan kerja	0,809	0,2372	Valid
3	Self Efficacy (X ₂)	3.1 Tingkat	0,776	0,2372	Valid
		3.2 Generalisasi	0,775	0,2372	Valid
		3.3 Kekuatan	0,742	0,2372	Valid
4	Budaya Organisasi (X ₃)	4.1 Inovasi dan keberanian mengambil resiko	0,811	0,2372	Valid
		4.2 Perhatian terhadap detail	0,727	0,2372	Valid
		4.3 Berorientasi pada hasil	0,774	0,2372	Valid
		4.4 Berorientasi pada tim	0,717	0,2372	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk keempat variabel memiliki nilai r hitung > r tabel = 0,2372. Dengan demikian keempat variabel tersebut yang terdiri dari 17 indikator pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Konstruk	Item	Reliabilitas		
			Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	Y	0,715	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	X ₁	0,828	0,60	Reliabel
3	Self Efficacy	X ₂	0,628	0,60	Reliabel
4	Budaya Organisasi	X ₃	0,753	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat variabel kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X₁), self efficacy (X₂) dan budaya organisasi (X₃) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,715, 0,828, 0,628 dan 0,753 dan semuanya diatas 0,60. Dengan demikian variabel kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X₁), self efficacy (X₂) dan budaya organisasi (X₃) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00
	Std. Deviation	1,59
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,071
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test* di atas, hasil uji normalitas didapat hasil nilai Sig. Dari model regresi yang diuji adalah 0,200 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi kriteria normalitas karena nilai Sig. $> \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.717	1.394	Bebas Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0.780	1.282	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X_3)	0.580	1.723	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel independen seperti kepuasan kerja, *self efficacy* dan budaya organisasi serta nilai VIF untuk masing-masing variabel, semuanya kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0.323	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0.572	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_3)	0.295	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan nilai sig. dari ketiga variabel di atas adalah sebesar 0,323, 0,572 dan 0,295 $> 0,05$ sehingga ketiga variabel menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
(Constant)	-0.898	2.278		-0.394	0.695
X_1 Kepuasan Kerja	0.350	0.094	0.382	3.734	0.000
X_2 Self Efficacy	0.658	0.150	0.429	4.373	0.000
X_3 Budaya Organisasi	0.335	0.148	0.257	2.260	0.028

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = -0,898 + 0,350 X_1 + 0,658 X_2 + 0,335 X_3 + e$. Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- b1= Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,350 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung. Artinya apabila kepuasan kerja membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b2= Koefisien regresi pada variabel *self efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0,658 yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung. Artinya jika *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan naik.
- b3= Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,335 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Central Laundry Service Kerobokan Badung. Artinya apabila budaya organisasi membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi R^2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
800 ^a	0.640	0.618	1.638	Moderate

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8, diketahui nilai *Adjusted R Square* persamaan = 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa 61,8% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1), *self efficacy* (X2), budaya organisasi (X3), sedangkan sisanya (100% - 61,8%) yaitu 38,2% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	229.240	3	76.413	28.49	.000 ^b	Signifikan
Residual	128.760	48	2.683			
Total	358.000	51				

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui nilai $F = 28,49$ dan nilai $Sig. = 0,000$. Dengan demikian nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X₁), *self efficacy* (X₂) dan budaya organisasi (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	-0.898	2.278		-0.394	0.695	
X1 Kepuasan Kerja	0.350	0.094	0.382	3.734	0.000	signifikan
X2 Self Efficacy	0.658	0.150	0.429	4.373	0.000	signifikan
X3 Budaya Organisasi	0.335	0.148	0.257	2.260	0.028	signifikan

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil analisis pada tabel 9 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 3,734 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,00$) dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sementara itu, variabel *self efficacy* (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 4,373 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,00$) dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal yang sama berlaku untuk variabel budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 2,260 ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,00$) dan signifikansinya $0,028 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Central Laundry Service Kerobokan Badung. Kepuasan kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisor, dan rekan kerja. Satriawati, dkk. (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif, seperti bolos kerja dan kerja lambat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wati, dkk. (2024), Putra, dkk. (2023), dan Dwipayana, dkk. (2022), yang semuanya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Central Laundry Service Kerobokan Badung. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri cenderung bekerja dengan lebih baik. *Self-efficacy*, yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas, membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai hasil terbaik, lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki inisiatif yang tinggi. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja dan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dengan masa kerja lebih lama, yang memiliki *self-efficacy* lebih kuat, juga lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Juliantri, dkk. (2024), Arista, dkk. (2022), dan Agustin, dkk. (2021), yang semuanya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Central Laundry Service Kerobokan Badung. Budaya organisasi yang mendukung meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik, mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan menginspirasi seluruh anggota untuk meningkatkan produktivitas kerja. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan melalui kebersamaan dan intensitas, yang menciptakan pengendalian perilaku yang kuat. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang positif, karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi dikelola, semakin stabil kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh temuan Suryani, dkk. (2023), Dewi, dkk. (2024), dan Santika, dkk. (2023), yang semuanya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yaitu penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada karyawan Central Laundry Service Kerobokan Badung yang berjumlah 52 karyawan, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan perusahaan yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan. Selain itu, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kepuasan kerja, *self efficacy* dan budaya organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Self Efficacy (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = -0,898 + 0,350 X_1 + 0,658 X_2 + 0,335 X_3$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,618 (61,8%) menunjukkan kontribusi ketiga variabel, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan F hitung = 28,49, lebih besar dari F tabel (2,87) dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah: Kepuasan Kerja (3,374), *Self Efficacy* (4,373), dan Budaya Organisasi (2,260), semuanya signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan antara ketiga variabel terhadap Kinerja Karyawan di Central Laundry Service Kerobokan Badung.

Daftar Pustaka

- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772–781.
- Al-Harthi, F. N., Al-Rawahi, H. Y., Al-Aisari, M. K., Al-Yazidi, S. S., & Al-Sharji, A. S. (2023). the Impact of Organizational Culture on Employee Performance: the Case of University of Technology and Applied Sciences-Ibra in Oman. *International Journal of Accounting, Management, Economics*

and Social Sciences (IJAMESC), 1(4), 242–265.

- Alexander, T., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Adam, M. (2023). effect of work stress and organizational culture on employee performance in service office environment Palembang Ilir west tax. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 10*(4), 272–278.
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics, 28*(1), 100–177.
- Andani, N. M. A., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal Emas, 4*(8), 2031–2046.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnamawati, N. L. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd'S Inn Bali Di Seminyak. *Economic Education Analysis Journal, 3*(1), 151–159.
- Bandura, A. (1977). Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *Annual Review of Psychology, 44*(9), 1175–1184.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research, 12*(2), 99–112.
- Dewi, N. K. A., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alila Ubud Hotel. *Jurnal Emas, 5*(4), 93–107.
- Dwipayana, K. A., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas, 3*(12), 134–147.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7*(10), 480–489.
- Eka, F., & Anik, H. (2020). The Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Performance Engagement and Employee Performance at PT. ABYOR International. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science, 1*(4), 479–489.
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 12*(2), 653–661.
- Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Effect of Self-Efficacy, Talent Management and Continuous Improvement on Employee Performance. *The Management Journal of Binanaga, 7*(2), 229–238.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business, 2*(1), 47–55.
- Keramas, I. N., & Mendra, I. wayan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. *Juima, 9*(2), 60–68.
- Locke, E., & Latham, G. (1978). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Keuangan, 5*(3), 1490–1496.
- Oliveira, H. H., & Honório, L. C. (2020). Human resources practices and organizational commitment: Connecting the constructs in a public organization. *Revista de Administracao Mackenzie, 21*(4), 1–28.
- Panjaitan, H. P., Awal, M., Komardi, D., Josephus Swanto Tjahjana, D., & Purnama, I. (2023).

- Organizational Culture, Leadership, and Competency on Job Satisfaction and Employees Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Pekanbaru. *Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(2), 401–416.
- Pratiwi, A. (2021). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Bongaya Journal of Research in Management*, 20(6), 554–562.
- Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 225–231.
- Prayoga, D., & Firah, A. (2023). the Effect of Organizational Culture and Job Environment on Employee in Pt. Astra International Tbk. Auto 2000 Branch of Amplas Medan. *Dharmawangsa: International Journal of the Social Sciences, Education and Humanitis*, 4(2), 57–69.
- Putra, I. K. C., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2023). Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 4(9), 2237–2247.
- Rahmizal, M., & Dewi, R. S. (2022). The Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in Employees Education and Culture Office South Coast District. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 2(1), 68–78.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(2), 1–9.
- Santika, I. N., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wisma Werdhapura Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(5), 1102–1116.
- Saputa, K., Asnawi, M., & Yuliana, E. (2024). The Influence of Competency and Self-Efficacy on Employee Performance Through Work Motivation in the Office of the Class I Mopah Merauke Airport Organizing Unit. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4389–4397.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. N., Mitariani, N. W. E., & Dewi, I. A. R. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar. *Values*, 4(1), 259–273.
- Sutoro, M. (2022). The Influence of Self Efficacy, Work Discipline and Organizational Culture On Job Satisfaction With An Impact On Employee Performance At PT. Unibles Indo Multi in South Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Wati, N. M. W., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Stres, Kepuasan Kerja Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bpr Khrisna Darma Adipala. *Jurnal Pariwisata Bisnis Digital Dan Manajemen*, 3(1), 39–44.
- Yogi, I. G. A. A. P., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Abiansemal. *Jurnal Emas*, 5(6), 14–26.
- Yulianto, B., & Saadah, N. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.