

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet

Choya Pari¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: Tjoapari@gmail.com

²⁾ Email: Ignatius.Sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Work Objectives on Employee Performance at KPP Pratama Jakarta Tebet. There are three variables in this study which include organizational culture, job satisfaction and employee performance. This study uses quantitative methods through google form by distributing questionnaires. The results of distributing questionnaires were used as measuring tools in data collection techniques because researchers could not come directly to the research site. The data collection technique is done online. From the results of the questionnaire distribution, the number of employees who filled out the questionnaire was 60 respondents who were employees of KPP Pratama Jakarta Tebet. The sampling technique in this study, the use of quota sampling technique which is from non-probability sampling and data analysis processed using the SPSS 22 application. The results of the study shows that the organizational culture variable has no significant effect on employee performance, the job satisfaction variable has a significant influence on employee performance and the organizational culture variable and job satisfaction simultaneously have a significant influence on employee performance.*

Keywords: *organizational culture, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang meliputi budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui google form dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner dijadikan alat ukur dalam teknik pengumpulan data dikarenakan peneliti, tidak bisa datang langsung ke tempat penelitian. Teknik pengambilan data dilakukan secara online. Dari hasil penyebaran kuesioner, jumlah karyawan yang mengisi kuesioner sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet. Pengambilan teknik sampel pada penelitian ini, menggunakan teknik kuota sampling yang merupakan bagian dari non-probability sampling dan analisis data diolah menggunakan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata kunci: *budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan-perubahan kondisi

ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia, di mana

keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan prioritas utama pada suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Badriyah (2015 : 15) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jakarta Tebet adalah unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang merupakan salah satu instansi di bawah Kementerian Keuangan. Tugas KPP Pratama yaitu, melaksanakan penyuluhan, pengawasan wajib pajak dibidang pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah dan pelayanan dibidang perpajakan kepada masyarakat, baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, didalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jenderal Pajak. Kantor pelayanan pajak telah mengalami modernisasi sistem dan struktur organisasi menjadi instansi yang berorientasi pada fungsi, bukan lagi pada jenis pajak. Kantor Pelayanan Pajak modern juga merupakan penggabungan dari Kantor Pelayanan Pajak Konvensional dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak. Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian di KPP Pratama Jakarta Tebet yang berlokasi di Jakarta Selatan. Jumlah keseluruhan karyawan di KPP Pratama Jakarta Tebet adalah 119 orang. Metode penelitian ini, menggunakan metode

kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner online (Google Form) kepada karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet.

KPP Pratama dalam upaya pengembangan usahanya melakukan fokus pengembangan bidang Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan faktor kunci sukses organisasi. SDM ini difokuskan pada pengembangan aspek variabel Budaya Organisasi, Kepuasan dan Kinerja Karyawan.

Untuk melihat bagaimana kondisi Budaya Organisasi di KPP Pratama Jakarta Tebet, untuk mengukur apakah Budaya Organisasi sudah dilaksanakan dan diterapkan dengan efektif dan efisien kepada karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet, maka peneliti melakukan Pra-Survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai Budaya Organisasi kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner Pra-Survey tersebut, diperoleh data pada gambar berikut ini.

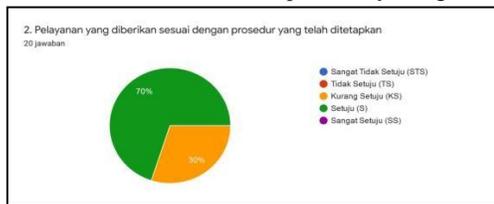


Gambar 1 Hasil kuesioner pra-survey mengenai budaya organisasi

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap kepentingan pribadi atau kelompok dari pada pelayanan umum. Berdasarkan data tersebut bahwa 35% setuju bahwa setiap bekerja mereka lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi atau kelompok. Sedangkan 65% karyawan kurang setuju setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum

dari pada kepentingan pribadi atau kelompok. Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap kepentingan pribadi atau kelompok dari pada pelayanan umum.

Gambar 2 Hasil kuesioner pra-survey mengenai



budaya organisasi

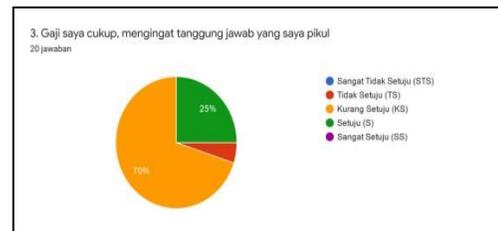
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Berdasarkan data tersebut bahwa 70% setuju bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan 30% karyawan kurang setuju terhadap pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam fokus pengembangan bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011:75), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kepuasan Kerja di KPP Pratama Jakarta Tebet. Untuk

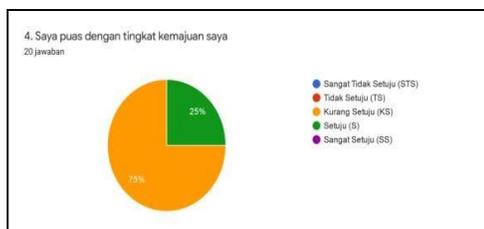
mengukur apakah karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet, mendapatkan kepuasan kerja selama bekerja. dilaksanakan dan diterapkan dengan efektif dan efisien kepada karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet, maka peneliti melakukan Pra-Survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai Kepuasan Kerja kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner Pra-Survey tersebut, diperoleh data pada gambar berikut ini.

Gambar 3 Hasil kuesioner pra-survey mengenai



kepuasan kerja

Berdasarkan diagram 1.3 diatas, dapat dilihat apakah gaji atau upah yang diberikan instansi cukup dan sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul bagi karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet. Berdasarkan data tersebut, 25% karyawan setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul dalam bekerja. Namun, 70% lebih banyak karyawan yang kurang setuju karena merasa gaji yang diberikan kurang atau tidak sebanding dengan tanggung jawab yang dipikul selama bekerja dan 5% karyawan tidak setuju karena mereka merasa gaji yang diberikan tidak cukup dan tidak sebanding dengan tanggung jawab yang di pikul dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet merasa gaji yang diberikan tidak cukup dan tidak sebanding dengan tanggung jawab yang dipikul selama bekerja.



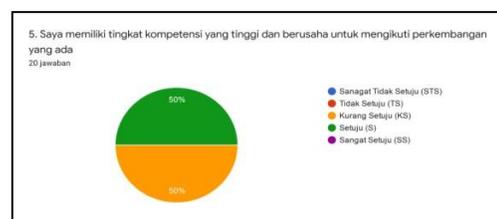
Gambar 4 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kepuasan kerja

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat apakah karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet merasa puas dengan peningkatan yang mengalami kemajuan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan data tersebut, 25% karyawan setuju bahwa mereka merasa puas terhadap tingkat kemajuan dalam melakukan pekerjaannya. Namun, 75% lebih banyak karyawan yang kurang setuju karena merasa tidak puas terhadap tingkat kemajuan dalam melakukan pekerjaannya.. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet merasa tidak puas terhadap meningkatnya kemajuan selama bekerja di KPP Pratama Jakarta Tebet.

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap perusahaan, dituntut memiliki SDM yang kompeten. Untuk menciptakan SDM yang kompeten di dalam perusahaan, dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guna menciptakan SDM yang baik, kinerja karyawan memiliki peran penting terhadap keberhasilan disuatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Siagian, 2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja,

disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

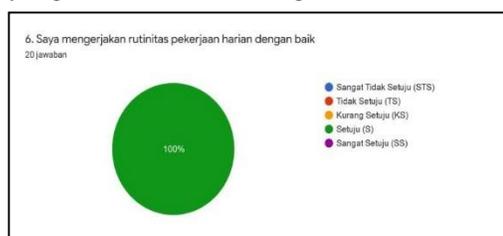
Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet. Untuk mengukur apakah karyawan KPP Pratama memiliki tanggung jawab dan kinerja yang efektif selama bekerja, maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai Kinerja Karyawan kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada gambar berikut ini.



Gambar 5 Hasil kuesioner Pra-survey mengenai kinerja karyawan

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat apakah selama bekerja, karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada di organisasi, berdasarkan data tersebut bahwa 50% karyawan setuju bahwa mereka memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan sisanya 50% karyawan kurang setuju karna mereka masih merasa kurang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan kurang berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada dalam suatu organisasi. Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet sama – sama memiliki jumlah yang sama antara karyawan yang merasa memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk

mengikuti perkembangan yang ada dengan karyawan yang kurang setuju karna mereka masih merasa kurang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan kurang berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada dalam suatu organisasi.



Gambar 6 Hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat apakah karyawan dapat mengerjakan rutinitas pekerjaan hariannya dengan baik. Berdasarkan data tersebut bahwa 100% mereka dapat mengerjakan rutinitas pekerjaan harian dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet merasa dapat mengerjakan rutinitas harian yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan hasil pengumpulan data sementara berupa Pra-Survey yang diisi oleh 20 responden. menunjukkan adanya hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini, dapat memicu penurunan kinerja karyawan di suatu organisasi, apabila budaya yang ada di organisasi tidak berjalan dengan kondusif dan kepuasan kerja karyawan menurun. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet”.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Penelitian

Menurut Irham Fahmi (2016:185), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Afandi (2018: 74) 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. Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah Random Sampling atau Probability Sampling. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 14) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat statistik. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KPP Pratama Jakarta Tebet yang berlokasi di Jl. Tebet Raya No. 9, Tebet Barat, Jakarta

Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu dari bulan April 2021 sampai Juni 2021.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik dalam melakukan pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018: 2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dengan menggunakan skala ordinal, yaitu skala likert sebagai alat pengukuran. Menurut Sudaryono (2018: 190) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

E. Teknik Pengolahan Data

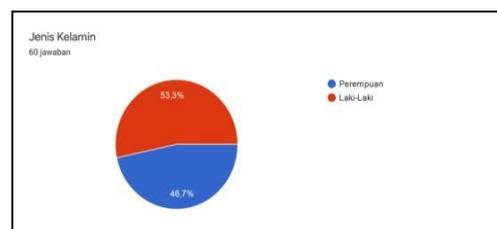
Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data pada penelitian kuantitatif dengan statistik menggunakan Software SPSS for windows versi 22,0. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan google form sebagai alat untuk pengumpulan data berupa kuesioner yang nantinya akan disebarluaskan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KPP Pratama Jakarta

Tebet dengan kuesioner yang diterima oleh peneliti sebanyak 60 responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling banyak mengisi kuesioner dalam penelitian ini adalah laki-laki memiliki persentase sebesar 53,3%, sedangkan perempuan 46,7%, sehingga dapat disimpulkan karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet didominasi oleh laki-laki. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh 0,143 diartikan mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan meningkat dan koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Koefisiensi regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,588 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,588 dan koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada hasil uji T yang telah dilakukan peneliti, maka dibawah ini terdapat hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.888	2.928	
Budaya Organisasi	.143	.081	.185
Kepuasan Kerja	.588	.092	.664

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 8,888 artinya jika budaya organisasi dan kepuasan kerja nilainya 0, maka nilainya 0,143. Koefisiensi regresi budaya organisasi sebesar 0,143 diartikan mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan meningkat dan koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Koefisiensi regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,588 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,588 dan koefisiensi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada hasil uji T yang telah dilakukan peneliti, maka dibawah ini terdapat hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil uji T

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.035	.004
Budaya Organisasi	.185	1.778	.081
Kepuasan Kerja	.664	6.393	.000

Dari hasil uji T tersebut terdapat nilai sig. Pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $1,778 < 2,002$ dan nilai t hitung $0,081 > 0,05$ maka H_0 diterima dengan begitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat nilai sig. sebesar $6,393 > 2,002$ dan t hitung sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan begitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji F yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	48.747	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji F tersebut terdapat nilai sig. sebesar $48,747 > 3,160$ dan f hitung $0,000 < 0,05$ maka, variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji koefisiensi determinasi, penelitian ini menggunakan adjusted R Square yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.618	1.272

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

Dapat diketahui bahwa hasil koefisiensi determinasi sebesar 0,618 atau 61,8% yaitu kontribusi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Maka, selebihnya sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini dilakukan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet.
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet.

B. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh data perusahaan, penyebaran angket atau kuesioner, keterbatasan komunikasi dengan pihak perusahaan, serta mencari referensi jurnal dipergustakaan dikarenakan adanya wabah Covid-19.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner, terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor kejujuran responden dalam pengisian kuesioner.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

C. Saran Untuk Instansi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada lembaga instansi, adalah sebagai berikut:

1. Organisasi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, diantaranya dengan pemberian gaji atau upah yang adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta kinerja karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet.
2. Organisasi harus meningkatkan nilai budaya yang terdapat pada instansi dan menerapkannya kepada karyawan. Hal ini, dapat menaikkan kepuasan kerja pada karyawan.
3. Organisasi diharapkan dapat memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan ide serta gagasan kepada organisasi, agar tercipta budaya inovatif dalam rangka kemajuan organisasi sangat diharapkan untuk waktu yang akan datang.

D. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami banyak keterbatasan terutama dalam segi waktu yang dapat menghambat dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya hendaknya memperhatikan beberapa hal dalam melakukan penelitian, diantaranya:

1. Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber data

maupun referensi yang berkaitan dengan objek penelitian yang akan diteliti, agar dapat menunjang keakuratan data serta tidak menghambat peneliti dalam melakukan penelitian karena minim nya dataPeneliti selanjutnya, diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses .

2. Peneliti selanjutnya, diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya, sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik tanpa adanya kendala.

Simpulan harus mengindikasikan secara jelas hasil-hasil yang diperoleh, kelebihan dan kekurangannya, serta kemungkinan pengembangan selanjutnya.

Simpulan dapat berupa paragraf, namun sebaiknya berbentuk butir-butir dengan menggunakan penomoran atau bullet, namun tidak menggunakan auto numbering.

DAFTAR RUJUKAN

- Delecta, P. (2011). Work-Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, 186-189.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Gilang, M. G. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)*. Bandung: Universitas Telkom.
- Handaru, H. W. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Indonesia Di Jakarta*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* , Vol. 4 No.1.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedik Pustaka.
- Kurniawan, A. K. (2014). *Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit*. Yogyakarta: E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lingga, A. S. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Budaya Organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 2-5.
Retrieved from <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/management/article/download/>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pradana, R. (2015). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*. *Diponogoro Journal of Management*, Vol.0 pp.579-590.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-3 Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simatupang, V. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.