

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi akuntan publik telah berperan besar di era globalisasi dalam membantu organisasi bisnis untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Umumnya, profesional akuntansi seperti akuntan, auditor, penasihat pajak, dan konsultan menawarkan berbagai layanan kepada klien mereka dalam semua aktivitas bisnis, yang mencakup layanan pembukuan dan akuntansi harian, layanan audit, persiapan pengembalian pajak, layanan konsultasi, dan sebagainya. Laporan auditor bermanfaat bagi beberapa pihak, misalnya bagi perusahaan (manajemen) dan pihak eksternal, seperti investor, kreditor, negara, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Karena hal ini, permintaan untuk profesional akuntan publik meningkat.

Kantor Akuntan Publik mengalami masa sibuk atau *peak season*, periode di mana sebagian besar proses audit berlangsung. Ketika *peak season* terjadi, tuntutan kerja akan meningkat tajam, bekerja di luar jam kantor biasa per hari untuk waktu yang lama. Periode ini ditandai dengan tekanan yang begitu signifikan dan kondisi yang tidak menyenangkan dari kinerja auditor di tempat kerja. Akuntan publik cenderung menghabiskan waktunya di kantor untuk bekerja di mana hal ini membutuhkan kinerja akuntan yang sangat baik agar dapat menyelesaikan pekerjaannya supaya tidak terjadi audit delay.

Namun kenyataannya, Sejak 2 Januari hingga 13 Agustus 2021, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menangani 30 kasus yang menimpa perusahaan publik atau emiten di Bursa Efek Indonesia (BEI). Terdapat 74 kasus keterlambatan pelaporan keuangan dan publikasi laporan audit pada tahun 2016. Terdapat 52 perusahaan yang terlambat menyampaikan laporan keuangan tahunan 2017, menurut siaran pers BEI yang diterbitkan di Jakarta pada tahun 2018 melalui Divisi Evaluasi Perusahaan Grup I BEI. Sepanjang 2019, manajemen BEI mencatat ada 63 perusahaan yang terlambat menyampaikan laporan tahunan 2018. Sedangkan pada

tahun 2020 total kasus terkait keterlambatan tercatat sebanyak 54 kasus (BEI, 2020). Sehingga akuntan merupakan sumber daya manusia yang menjadi kinerja dasar yang paling penting dan mempengaruhi tujuan perusahaan pada Kantor Akuntan Publik.

Dengan meningkatnya permintaan akan keandalan atas pernyataan keuangan dan membantu bisnis menjadi lebih berhasil, maka peningkatankualitas pada KAP harus dipertahankan dan ditingkatkan, salah satunya pada KAP Ribka Aretha dan Rekan yang berada di Jatinegara Timur Raya, Jakarta Timur. Salah satu alat ukur kinerja bisnis yang digunakan adalah kinerja karyawan, dimana pengertian secara etimologis kinerja berasal dari kata *work performance* (kinerja). Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pegawai dalam memenuhi tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sandwa, 2018, hlm. 96). Dengan kinerja karyawan yang semakin baik maka kualitas dan kuantitas audit yang dihasilkan pada KAP tidak akan diragukan lagi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan dan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai. Karyawan memainkan peran yang strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pemimpin aktivitas perusahaan karena mereka memiliki keterampilan, energi dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik (Katidjan, 2017, hlm. 429). Oleh karena itu, pegawai memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada.

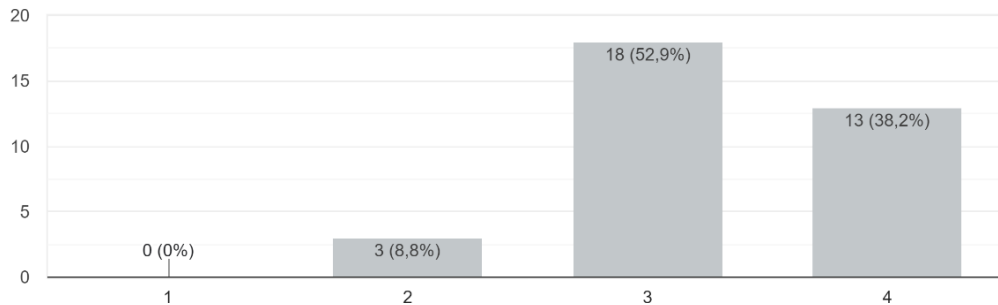
Untuk mencapai keunggulan kompetitif, organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat energi, produktivitas, dan komitmen yang tinggi di tempat kerjanya, karena seseorang dengan sikap positif dalam bekerja dapat berdampak pada keberhasilan organisasi. Keberhasilan dapat diindikasikan dari kinerja pegawai. Sangat penting untuk mengetahui bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia berdampak pada karyawan untuk menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memrespon lingkungannya (Windayanti et al., 2019, hlm 196). Budaya adalah seperangkat nilai inti, keyakinan, persepsi, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut Daft, konsep budaya organisasi adalah seperangkat tata nilai yang membantu manajer dalam memahami aspek kehidupan organisasi yang kompleks dan tersembunyi (Krinansi dkk, 2019, hlm. 42). Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga menjadi penggerak yang kuat bagi kemajuan organisasi.

Budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan dengan baik dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini dikuatkan dengan hasil Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Adeltje Tomahua dan Hendy Tannady, 2021, dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT Manggala Gita Karya. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja juga dikuatkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robby Nugroho dan Ignatius Ario Sumbogo, 2019, dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitin tersebut dinyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui kondisi variabel budaya organisasi di Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan, peneliti melakukan observasi awal di KAP Ribka Aretha dan Rekan. Observasi awal dengan metode presurvey melalui Teknik skala likert, yang memiliki 36 personil tenaga kerja. Namun berdasarkan hasil presurvey yang telah diisi oleh para karyawan melalui gform terdapat masalah pada budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok
34 jawaban

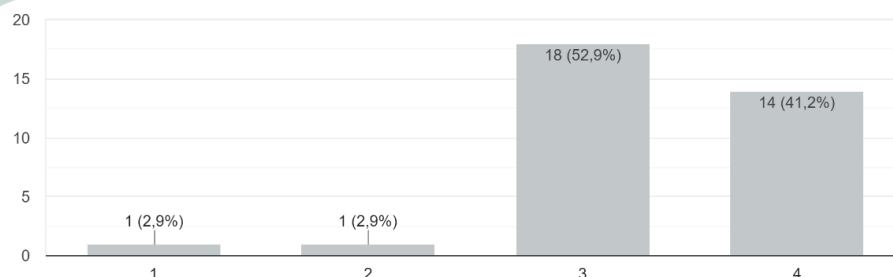


Gambar 1.1 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan masih terdapat karyawan yang memilih kepentingan pribadi atau kelompok daripada pelayanan publik dalam pekerjaannya. Berdasarkan data tersebut, 91,1% setuju bahwa mereka lebih mengutamakan pelayanan publik daripada kepentingan pribadi atau kelompok dalam pekerjaan apapun. Sementara itu, 8,8% pekerja tidak setuju bahwa pelayanan publik harus didahulukan dari kepentingan pribadi atau kelompok dalam pekerjaan apa pun. Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan KAP Ribka Aretha dan rekanan masih mengutamakan kebutuhan pribadi atau kelompok dibandingkan pelayanan publik.

Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.
34 jawaban



Gambar 1.2 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Budaya Organisasi

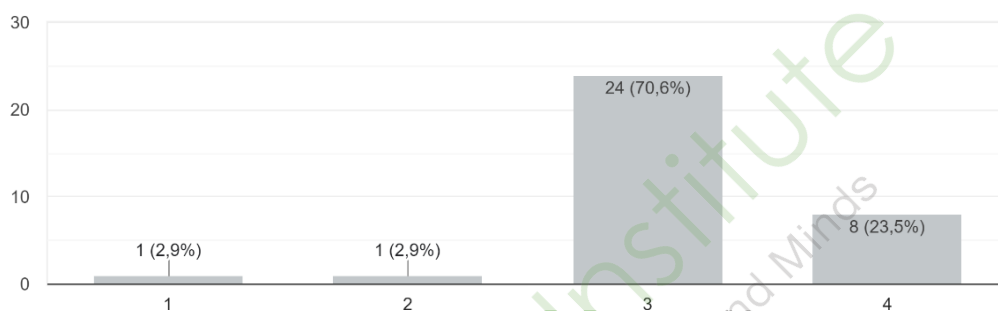
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Gambar 1.2 di atas terlihat bahwa KAP Ribka Aretha dan Rekan masih belum menyelesaikan permasalahan ditempat kerja secara bersama - sama.

Berdasarkan data tersebut, 94,1% setuju bahwa jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama - sama. Pada saat yang sama, 5,8% karyawan tidak setuju bahwa jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama - sama. Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan masih belum menyelesaikan permasalahan ditempatkerja bersama - sama.

Karyawan selalu datang sesuai dengan ketentuan jam kerja

34 jawaban



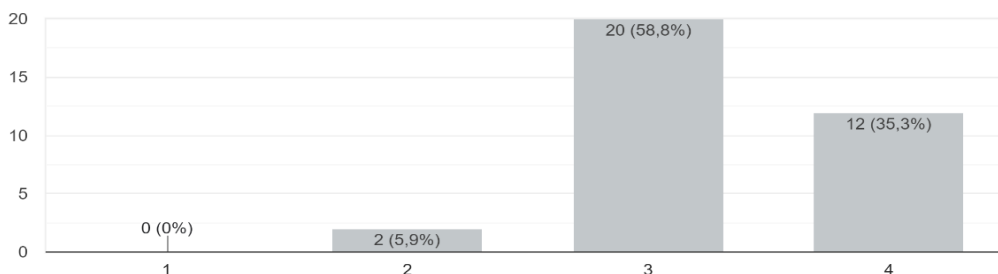
Gambar 1.3 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa KAP Ribka Aretha dan Rekan masih terdapat karyawan yang tidak hadir setelah jam kerja. Berdasarkan informasi tersebut, 94,1% setuju bahwa karyawan selalu datang sesuai jam kerja. Sementara itu, 5,8% karyawan tidak setuju bahwa karyawan selalu datang sesuai jam kerja. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan KAP, Ribka Aretha dan Rekan tidak datang ke kantor sesuai jam kerja.

Karyawan selalu berperilaku yang sopan dalam bekerja

34 jawaban



Gambar 1.4 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Gambar 1.4 diatas dapat dilihat bahwa KAP Ribka Aretha dan Rekan masih memiliki karyawan yang tidak berperilaku yang sopan dalam bekerja.

Berdasarkan informasi tersebut, 94,1% berpendapat bahwa karyawan berperilaku sopan di tempat kerja. Pada saat yang sama, 5,9% pekerja tidak setuju bahwa pekerja selalu berperilaku sopan di tempat kerja. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai KAP, Ribka Aretha dan Rekan masih belum memiliki perilaku yang sopan dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan ketidaktepatan dalam bekerja yang berujung pada kurangnya kinerja kerja akuntan pada KAP Ribka Aretha dan Rekan. Sehingga kinerja pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan sebagai perusahaan akuntan publik merupakan urgensi dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain variabel Budaya Organisasi, fokus KAP Ribka Aretha dan Rekan adalah variabel kepuasan kerja karyawan karena peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan kepuasan, maka berpengaruh kecenderungan berperilaku negatif dalam kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Kepuasan Kerja (Pengertian, Aspek, Indikator Faktor, Dan Cara Meningkatkan),n.d.). Kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Berdasarkan aspek kepuasan kerja (Nicholson and Goodge, 1994: 401). Selain itu, menurut penelitian Aji Komaruddin, 2021, hal 90 diketahui ada pengaruh yang nyata dari faktor pribadi dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Jika karyawan sudah berada pada tingkat kepuasan yang cukup tinggi maka secara otomatis mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan begitu pun sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila kepuasan yang mereka rasakan tidak optimal.

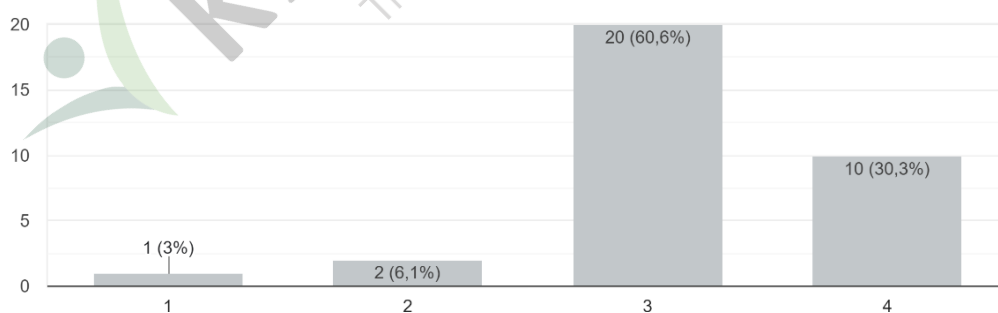
Kepuasan kerja yang ditumbuh kembangkan di Kantor Publik Akuntan Ribka Aretha dan Rekan dengan baik dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini dikuatkan dengan hasil Penelitian

Terdahulu yang dilakukan oleh Choya Pari dan Ignatius Ario Sumbogo, 2019, dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Tebet. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja juga dikuatkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agata Linda Kristianti, 2018, dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi). Hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pernyataan sebelumnya untuk melihat bagaimana sebenarnya kondisi kepuasan kerja pada KAP Ribka Aretha dan Rekan. Mengukur apakah karyawan KAP Ribka Aretha dan Rekan puas dengan pekerjaannya. Dilakukan secara efektif dan efisien serta diterapkan pada karyawan di KAP Ribka Aretha dan Rekan, peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara berisi ukuran kepuasan kerja kepada 36 karyawan. Informasi pada gambar 1.5 sampai dengan gambar 1.8 didasarkan pada distribusi pra-survei.

Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.

33 jawaban



Gambar 1.5 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Kepuasan Kerja

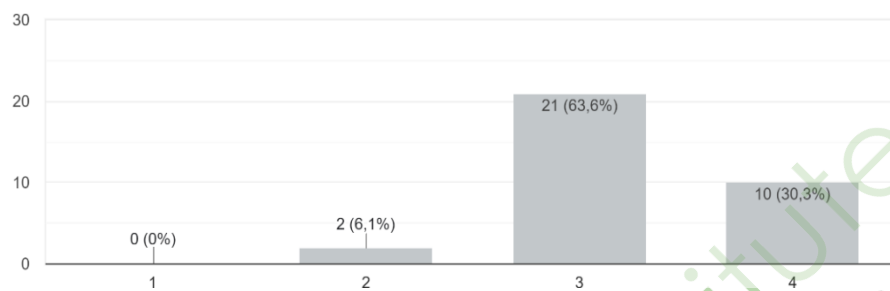
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Gambar 1.5 di atas terlihat bahwa menyatukan rekan kerja untuk mendukung produktivitas kerja masih belum efektif. Berdasarkan informasi tersebut, 90,9% karyawan berpendapat bahwa pengelompokan rekan kerja bermanfaat untuk mendukung produktivitas kerja. Namun, 9,1% karyawan tidak

setuju karena merasa bersosialisasi dengan rekan kerja kurang membantudalam menunjang produktivitas kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pegawai KAP, Ribka Aretha dan Rekan, masih menganggap bahwa perkumpulan pegawai tidak berguna untuk menunjang produktivitas tenaga kerja.

Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja

33 jawaban



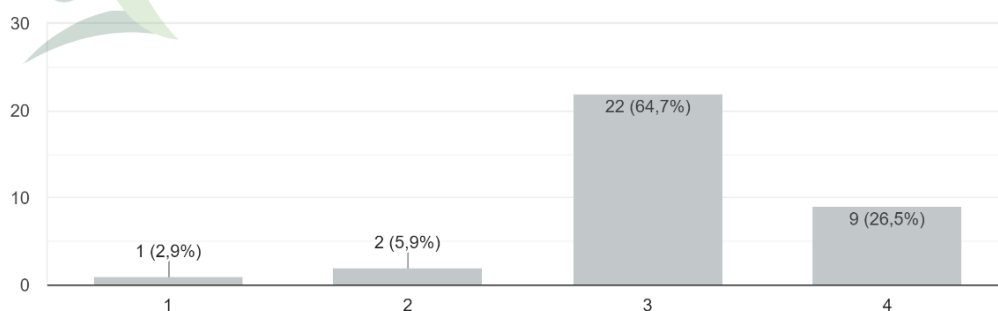
Gambar 1. 6 Hasil Kuisioner Prasurvey mengenai Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dengan menggunakan Gambar 1.6 di atas dapat dilihat apakah karyawan KAP Ribka Aretha dan Rekan diberikan instruksi yang jelas dalam bekerja. Berdasarkan informasi tersebut, 93,9% karyawan setuju bahwa mereka menerima instruksi yang jelas selama bekerja. Namun, 6,1% karyawan tidak setuju karena merasa tidak diberi instruksi yang jelas tentang pekerjaannya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa masih terdapat pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan yang belum mendapat petunjuk yang jelas tentang pekerjaannya.

Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya

34 jawaban



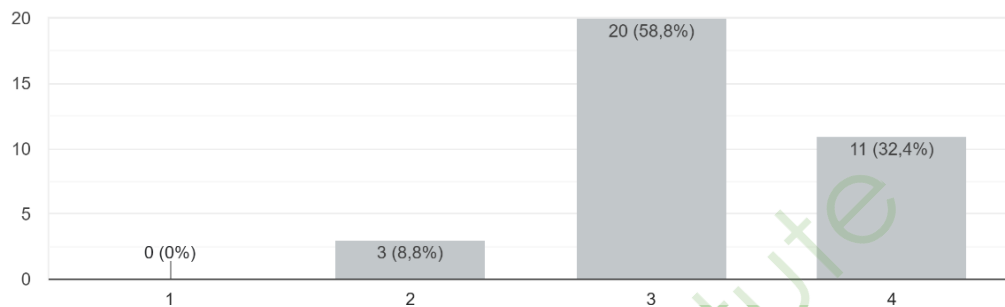
Gambar 1. 7 Hasil Kuisioner Prasurvey mengenai Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Terlihat dari Gambar 1.7 di atas bahwa kedekatan rekan satu sama lain masih kurang baik. Berdasarkan informasi ini, 91,2% karyawan menilai kedekatan dengan rekan kerja mereka baik. Namun, 8,8% karyawan tidaksetuju karena menurut

mereka kedekatan rekan kerja satu sama lain tidak baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan KAP Ribka Aretha dan Rekan masih belum menemukan bahwa kedekatan karyawan merupakan hal yang baik.

Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya
34 jawaban



Gambar 1. 8 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Gambar 1.8 di atas terlihat bahwa kenyamanan dengan rekan kerja kurang baik. Berdasarkan informasi ini, 91,2% karyawan percaya bahwa mereka senang bersama rekan kerja mereka. Namun, 8,8% karyawan tidak setuju karena merasa bekerja dengan rekan kerja itu tidak baik. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan tidak suka bekerja dengan rekan kerja.

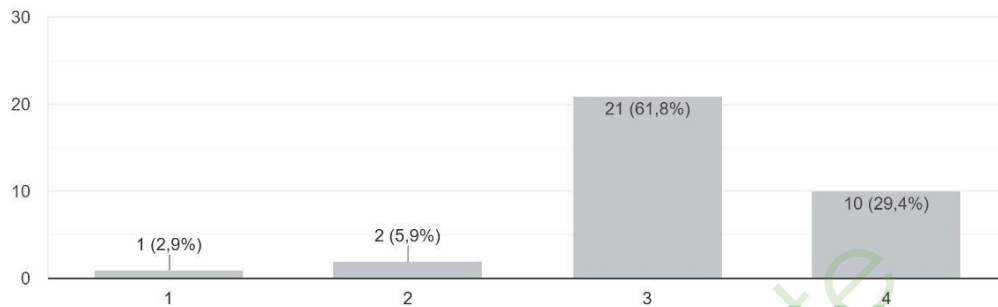
Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila mampu mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan, sekaligus melakukan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Kinerja adalah hasil kerja berkualitas dan kuantitatif seorang karyawan, Ketika dia memenuhi tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Iskandar, 2018, hlm 63). Kemampuan yang baik adalah kemampuan yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Christian & Sumbogo, 2022, hlm2).

Peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara berisi ukuran kinerja kerja karyawan kepada 36 karyawan. Informasi pada gambar

1.9 sampai dengan gambar 1.12 didasarkan pada distribusi pra-survei.

Karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada

34 jawaban



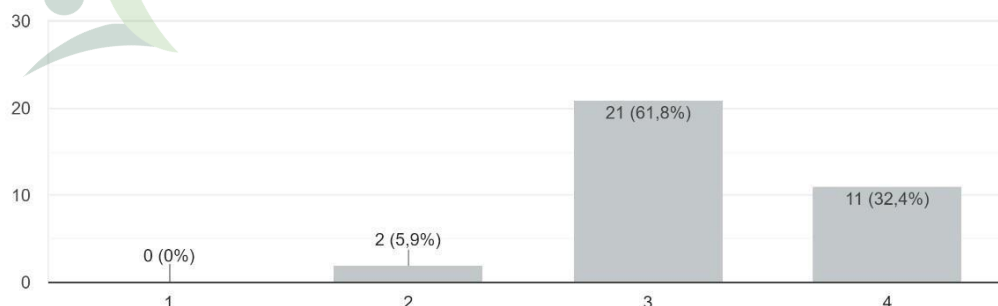
Gambar 1. 9 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Kinerja Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Gambar 1.9 di atas terlihat bahwa pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan belum berada pada tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha mengikuti perkembangan yang ada. Berdasarkan data ini, 91,2% karyawan menganggap diri mereka berkualifikasi tinggi dan berusaha mengikuti perkembangan terkini. Namun, 8,8% karyawan tidak setuju karena mereka merasa terlalu berkualitas dan tidak berusaha mengikuti perkembangan saat ini. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan masih belum memiliki kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk melanjutkan pengembangan yang ada.

Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan

34 jawaban



Gambar 1. 10 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Kinerja Kerja

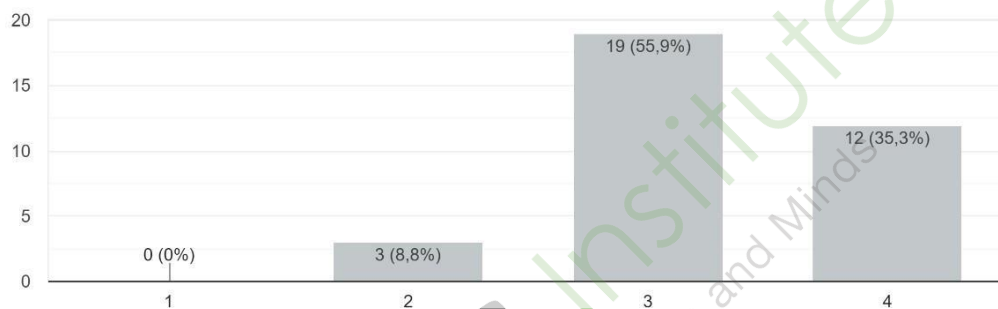
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Gambar 1.10 di atas menunjukkan bahwa karyawan KAP Ribka Aretha dan Rekan masih belum memiliki informasi lengkap yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan. Berdasarkan informasi tersebut, 94,2% karyawan

percaya bahwa mereka memiliki pengetahuan luas yang dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan. Namun, 5,9% karyawan tidak setuju karena merasa tidak memiliki pengetahuan yang komprehensif untuk membantu orang lain mengambil keputusan. Dari sinidapat disimpulkan bahwa karyawan KAP, Ribka Aretha dan Rekan masih belum memiliki pengetahuan yang luas yang akan membantu orang lain dalam mengambil keputusan.

Karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain

34 jawaban



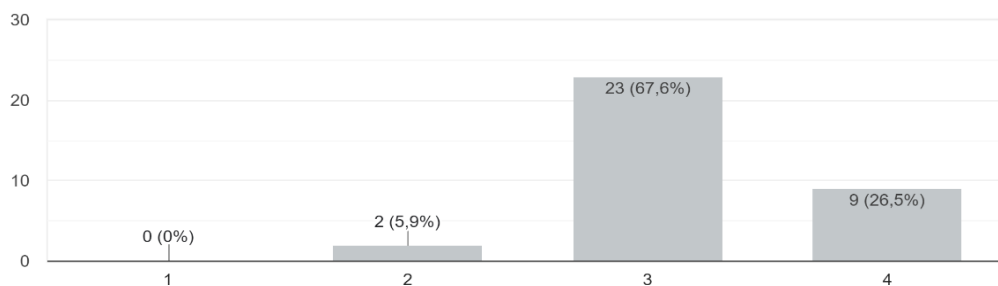
Gambar 1. 11 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Kinerja Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari Gambar 1.11 di atas terlihat bahwa karyawan tidak dapat memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari orang lain. Berdasarkan informasi tersebut, 91,2% karyawan percaya bahwa mereka tahu bagaimana memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari orang lain. Namun, 8,8% karyawan tidak setuju karena mereka tidak dapat memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari orang lain. Dari sini dapat disimpulkan bahwa staf KAP Ribka Aretha dan Rekan tidak bisa memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari orang lain.

Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

34 jawaban



Gambar 1. 12 Hasil Kuisisioner Prasurvey mengenai Kinerja Kerja

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Gambar 1.12 di atas menunjukkan bahwa pegawai gagal menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja. Berdasarkan informasi tersebut, 94,2% karyawan yakin dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja. Namun, 5,9% karyawan tidak setuju karena mereka tidak dapat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa staf KAP Ribka Aretha dan Rekan tidak bisa menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.

Oleh karena itu terjadinya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai pengisi gap dalam penelitian. Objek penelitian ini adalah akuntan di KAP Ribka Aretha dan Rekan sebagai kebaruan penelitian karena belum pernah diteliti sebelumnya. Sehingga penelitian ini diberi judul, *“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK RIBKA ARETHA DAN REKAN.”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh yang simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan dan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun penelitian ini, maka peneliti melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penulis hanya membahas pada variabel independen (X) yaitu X1 Budaya Organisasi dan X2 Kepuasan Kerja dan Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

2. Objek penelitian ini yaitu Karyawan KAP Ribka Aretha dan Rekan.
3. Penelitian ini berlokasi di Jl. Jatinegara Timur Raya No. 101, Perkantoran Bona Gabe Blok A/9-Jakarta Timur
4. Waktu penelitian ini berlangsung pada 20 Februari 2023-20 Juni 2023

1.4 Tujuan Penelitian

Mencermati latar belakang dan rumusan masalah maka maksud dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan pada KAP Ribka Aretha dan Rekan.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KAP Ribka Aretha dan Rekan.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KAP Ribka Aretha dan Rekan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KAP Ribka Aretha dan Rekan yang akan bermanfaat untuk megembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas gambaran penelitian, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori yang digunakan saat penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Meliputi tentang jenis penelitian, metode konseptual penelitian, variabel penelitian, operasional variabel, hubungan antara variabel dan hipotesa penelitian, unit analisis, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teori pretest, teori maintest, teori uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Ini melibatkan penelitian sistematis dan kemudian di analisis menggunakan metodologi penelitian yang telah ditentukan

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan usulan temuan penelitian.