



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

**(Survey pada Karyawan Restoran Asela
Di kabupaten Sampang)**

Nuzulul Qurnain (nuzululqurnain@yahoo.com), **Gazali** (gazali68@gmail.com),
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madura

ABSTRAK

Dunia kuliner dewasa ini berkembang sangat pesat, membuat persaingan antar perusahaan kuliner menjadi semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan komitmen organisasional yang tinggi karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena menekan biaya rekrutmen. Untuk itu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat dan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan di Restoran Asela. Yakni sebanyak 64 orang karyawan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 macam analisis, yaitu Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini yang pertama yaitu Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan yang kedua yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:

Today's culinary world is growing very rapidly, making competition between culinary companies increasingly fierce. So that companies must pay attention to their employees so that employees work optimally and have a high organizational commitment to the company. With high organizational commitment, employees will not easily leave the company, this is an advantage for the company because it reduces recruitment costs. For this reason, the company must have a strong organizational culture and continuously improve employee job satisfaction. Data collection was done by using a questionnaire. This study uses a saturated sample because all the population is

sampled. Saturated sampling is a technique of determining the sample when all members of the population are used as samples. The unit of analysis used in this study is the employee at Asela Restaurant. Namely as many as 64 employees who will be the sample in this study. Data analysis in this study was carried out with 2 types of analysis, namely Descriptive Statistical Analysis and Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS program. The result of this research is that the first is that organizational culture has a significant effect on employee performance, and the second is that job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

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. ¹Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan. ²Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. ³Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. ⁴Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi⁵. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang

¹ Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

² Sumodiningrat, Gunawan.(1994). *Ekonomi Produksi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

³ Wexdey dan Yuki Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.

⁴ Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.

⁵ Khalili, Maryam. (2014). “A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment”. *Management Science Letters*, pp. 1463-1466.

mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Kegiatan sehari – hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya⁶. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan⁷.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu⁸. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup yang tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri⁹. Dunia kuliner dewasa ini berkembang sangat pesat, membuat persaingan antar perusahaan kuliner menjadi semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen organisasional yang

⁶ Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), 136–147.

⁷ Copuš, L., Šajgaliková, H., & Wojčák, E. (2019). Organizational Culture and its Motivational Potential in Manufacturing Industry: Subculture Perspective. *Procedia Manufacturing*, 32, 360–367

⁸ Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1), 25–34.

⁹ Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32

tinggi terhadap perusahaan. Dengan komitmen organisasional yang tinggi karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena menekan biaya rekrutmen. Untuk itu perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kuat dan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Restoran Asela adalah salah satu perusahaan kuliner yang sedang berkembang di Kabupaten Sampang. Perusahaan kuliner ini memiliki visi “Mensejahterakan keluarga besar Restoran Asela baik dalam lingkup internal maupun eksternal (karyawan, kemitraan, supplier, pelanggan, dan lain-lain)”, dimana misi mereka adalah “Mensejahterakan karyawan, tetap menjaga nominal jumlah gaji para karyawan, memberikan beasiswa kepada karyawannya, memberikan biaya pendidikan sampai anak kedua selama wajib belajar, mensejahterakan supplier dan mensejahterakan pelanggan”.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan manajer Restoran Asela pada tanggal 20-26 Agustus 2021, didapatkan informasi bahwa Restoran Asela mempunyai budaya organisasi yang kuat dan tertanam sejak pertama kali didirikan, dibuktikan dengan adanya 5 prinsip dasar dalam bekerja yang meliputi jujur, disiplin, kerja keras, rendah hati dan taqwa. Penanaman nilai-nilai tersebut sudah dilakukan perusahaan sejak perekrutan karyawan dan didengarkan setiap briefing sebelum bekerja setiap harinya, sehingga karyawan selalu mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, didapatkan informasi bahwa budaya organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun pada pengaplikasiannya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan punishment kepada karyawan. Selain kelima prinsip tersebut (jujur, disiplin, kerja keras, rendah hati dan taqwa), nilai-nilai yang sangat kental di dalam perusahaan adalah kekeluargaan dimana unsur kekeluargaan ini menjadikan karyawan betah bekerja lembur dengan senang hati dan keterbukaan mengenai pekerjaan diantara karyawan.

Disisi lain, nilai kedisiplinan dan kerja keras perusahaan menjadikan karyawan hanya memiliki waktu libur yang sedikit yaitu 1 hari pada hari senin, itu pun bergantian. Hal ini membuat karyawan merasa tidak mempunyai waktu luang untuk

melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Mengenai kepuasan kerja yang dirasakan, karyawan sangat merasa puas dengan rekan kerja, kesempatan promosi, supervisi dan gaji yang diterimanya, namun ada beberapa karyawan yang justru kurang puas dengan pekerjaannya sendiri dikarenakan kemampuan dan pengetahuan tentang pekerjaannya masih kurang baik, selain itu pekerjaan yang kurang menantang menjadi faktor lain kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Berikut ini hasil observasi awal yang dilakukan pada 10 orang karyawan Restoran Asela mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan: Budaya Organisasi dengan 10 orang karyawan sebesar 50,0%, Kepuasan Kerja dengan 6 orang karyawan sebesar 30,0%, Lingkungan Kerja dengan 2 orang karyawan sebesar 10,0% dan Kepemimpinan dengan 2 orang karyawan sebesar 10,0%, dalam hal ini setiap responden dari 10 orang karyawan memilih 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja karyawan Restoran Asela Kabupaten Sampang. Dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan menyebutkan budaya organisasi memengaruhi Kepuasan kerja yakni sebanyak 10 jawaban Kemudian diikuti faktor dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebanyak 6 jawaban. Faktor kepemimpinan lingkungan kerja 2 jawaban dan kepemimpinan hanya sebanyak 2 jawaban. Dari pra-survey dan wawancara singkat tersebut mendorong peneliti untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Asela Kabupaten Sampang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Survey Pada Karyawan Restoran Asela Di Kabupaten Sampang)“.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

¹⁰menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.¹¹mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. ¹²menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. ¹³kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.

Kinerja karyawan

Menurut¹⁴, kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut¹⁵, mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Menurut¹⁶, mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Menurut¹⁷, menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan

¹⁰ Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.

¹¹ Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

¹² Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. (2012). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dalam Meningkatkan Komitmen organisasional karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2). Hlm. 170-187.

¹³ Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin. (2010). "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 22(5): 693-717.

¹⁴ Griffin, Ricky, W. (2004). *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.

¹⁵ Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

¹⁶ Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.

¹⁷ Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi

bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Budaya Organisasi

¹⁸Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. ¹⁹Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting. Menurut ²⁰ budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut sehingga menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

²¹menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap kinerja karyawan. Cocoknya karyawan dengan budaya organisasi yang ada dan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi menyebabkan kerja karyawan tinggi. Sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan perusahaan.

¹⁸ Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

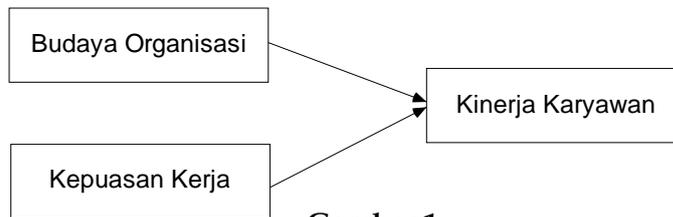
¹⁹ Rivai Veithzal & Jauvani Ella. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.

²⁰ Robbins, Stephens P. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi- Organizational Theory, Structure, Design, and Applications*/Stephen P. Robbins, alih bahasa, Jusuf Udayana-Jakarta: Arcan

²¹ Nadhiroh, Rani. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero))". *Thesis*. Progam Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.

METODE

Model Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Pengukuran

Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi yang diadopsi dari²², dan Kepuasan Kerja yang diadopsi dari²³. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan yang diadopsi dari²⁴.

Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Yakni sebanyak 64 orang karyawan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*^{25,26,27,28,29,30}.

Jenis data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Analisis Data

²² Hofstede, Geert, Michael Harris Bond, Chung-leung Luk. (1993). "Individual Perceptions of Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Level of Analysis". *Organizations Studies* 14/4: 483-503

²³ Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Kabupaten Sampang: Penerbit Andi.

²⁴ Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*, Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta; BPFE

²⁵ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

²⁶ Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.

²⁷ Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620

²⁸ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

²⁹ Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549

³⁰ Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17.

Analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Sobel dengan alat bantu SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan melakukan uji t. Apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai ttabel lebih kecil dari thitung ($t_{tabel} < t_{hitung}$), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Demikian sebaliknya, apabila nilai ttabel lebih besar dari thitung atau thitung lebih kecil dari ttabel, maka pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh signifikan ini juga dapat diperkuat dengan melihat nilai pada angka p-value. Apabila p-value lebih kecil dari 0.05 ($p\text{-value} < 0,05$), maka hasilnya adalah signifikan. Sebaliknya, bila nilai p-value lebih besar dari 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$), maka hasilnya adalah tidak signifikan.

Koefisien Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.19 menggambarkan hasil pengujian pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 99,4%. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) mengambil kontribusi pengaruh sebesar 99,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa 99,4% dari variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi.

Tabel 5.19

Hasil Uji Koefisien Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

. Variabel	Beta	t_{hitung}	P-Value
Budaya Organisasi	1.708	105.270	0,000
$r^2 = 0,994$		Nilai Kritis:	
KD = 99,4%		$t_{tabel} = 1,664$	

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil perhitungan statistik pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 105.270, nilai p-

value sebesar 0,000 dan koefisien (beta) sebesar 1.708. Hasil uji t menggambarkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dimana nilai thitung memiliki nilai sebesar 105.270 dan ttabel sebesar 1,664. Berdasarkan nilai p-value, hasil perhitungan menunjukkan angka 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau p-value lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$) dan koefisien jalur (beta) memiliki angka yang bernilai positif, maka hasilnya adalah signifikan dan positif. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara langsung oleh variabel Budaya Organisasi (X1).

Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.20 menggambarkan hasil pengujian pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 99,4%. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) mengambil kontribusi pengaruh sebesar 99,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa 99,4% dari variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 5.20

Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Beta	t_{hitung}	P-Value
Kepuasan Kerja	0,520	103,001	0,000
$r^2 = 0,994$		Nilai Kritis:	
KD = 99,4%		$t_{tabel} = 1,664$	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 103,001, nilai p-value sebesar 0,000 dan koefisien jalur (beta) sebesar 0,520. Hasil uji t menggambarkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dimana nilai thitung memiliki nilai sebesar 103,001 dan ttabel sebesar 1,664. Berdasarkan nilai p-value, hasil perhitungan menunjukkan angka 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau p-value lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$) dan koefisien jalur

(beta) memiliki angka yang bernilai positif, maka hasilnya adalah signifikan dan positif. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara langsung oleh variabel Kepuasan Kerja (X2).

Pengujian Hipotesis H₁

Hipotesis H1 menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan p-value sebesar 0,000 dan koefisien jalur sebesar 1.708. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H1 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis H₂

Hipotesis H2 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan p-value sebesar 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,520. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H2 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik karyawan mempersepsikan Budaya Organisasi, maka semakin tinggi pula persepsinya terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat pada skor rata-rata karakteristik pekerjaan sebesar 4,20 yang berada pada kategori baik/Tinggi dan skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,20 yang berada pada kategori tinggi. Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik karyawan mempersepsikan Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi pula persepsinya terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada skor rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 4,20 yang berada pada kategori Tinggi/baik dan skor rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 4,22 yang berada pada kategori sangat tinggi.

Saran

Peneliti yang melakukan penelitian di daerah tertentu, harus mampu berkomunikasi dengan bahasa daerah setempat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam memberi penjelasan untuk pengisian kuesioner. Perusahaan perlu meningkatkan peran serta atasan dalam menginformasikan seberapa baik kinerja karyawan selama ini. Besarnya peran serta atasan, akan mampu membantu menyelesaikan masalah terkait perbedaan persepsi antara atasan dan karyawan dalam hal penilaian kinerjanya. Perhatikan orang-orang yang direkrut dalam perusahaan, teriebih mereka yang termasuk fresh graduate dan yang tidak memiliki minat dan kemampuan di bidangnya. Hal ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain sebagai rekan kerja dan kinerja perusahaan juga. Selain itu, lakukan wawancara yang lebih intensif lagi untuk karyawan fresh graduate yang tidak memiliki minat di bidang yang ditawarkan oleh perusahaan. Kesalahan dalam merekrut orang akan sangat memberikan dampak yang tidak baik bagi pencapaian dan kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), 136-147.
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. (2012). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dalam Meningkatkan Komitmen organisasional karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2). Hlm. 170-187.
- Copuš, L., Šajgalíková, H., & Wojčák, E. (2019). Organizational Culture and its Motivational Potential in Manufacturing Industry: Subculture Perspective. *Procedia Manufacturing*, 32, 360-367
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Griffin, Ricky, W. (2004). *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gunlu, Ebru, Mehmet Aksarayli, dan Nilüfer Şahin Percin. (2010). "Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 22(5): 693-717.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hofstede, Geert, Michael Harris Bond, Chung-leung Luk. (1993). "Individual Perceptions of Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Level of Analysis". *Organizations Studies* 14/4: 483-503
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1), 25-34.
- Khalili, Maryam. (2014). "A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment". *Management Science Letters*, pp. 1463-1466.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Kabupaten Sampang: Penerbit Andi.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nadhiroh, Rani. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)". *Thesis*. Progam Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Rivai Veithzal & Jauvani Ella. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephens P. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi-Organizational Theory, Structure, Design, and Applications/Stephen P. Robbins*, alih bahasa, Jusuf Udayana-Jakarta: Arcan
- Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sumodiningrat, Gunawan.(1994). *Ekonomi Produksi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Suyadi Prawirosentono.(1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta; BPFE
- Wexdey dan Yuki Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing.

- Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.
- Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17.