



THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA BRANCH OFFICE 2

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS KANTOR CABANG BATURAJA 2

Dyah Ayu Putriani¹⁾, Angga Wibowo Gultom²⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Jalan, Ki Ratu Penghulu No 2301, Karang Sari, Tanjung Baru
Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera-Selatan

Email : dyahayujuvedona@gmail.com, mr.angga.gultom@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know the description and effect of organization culture and job satisfaction to the performance of employees at PT. Thamrin Brothers Branch Office Baturaja 2. The method used in this research was Ex Post Facto Method by analysing 42 employees as the population which was as the samples. The analysis used is multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results of the analysis indicate that 76,5% organizational commitment and job satisfaction on the performance of employees at PT. Thamrin Brothers Branch Office Baturaja 2 affect either partially or simultaneously. Results of the analysis of determination (R²) shows that the coefficient of determination (R) organization culture (X₁) and job satisfaction (X₂) amounted to 60.9% influence on employee performance (Y) while the remaining 39.1% influenced or varied by other variables, Researchers suggest the company in order to remain consistent with the targets to be achieved by employees and implement organizational commitment of employees and improve job satisfaction through the provision of appropriate and fair bonuses so that employees are willing to improve its performance.

Keywords: Organization Culture; Job Satisfaction; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran dan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode Ex Post Facto dengan populasi 42 orang dan menjadikan seluruh populasi sebagai sample. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 76,5% komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 berpengaruh baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis determinasi (R²) menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R) budaya organisasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) sebesar 60,9%

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi atau divariasikan oleh variable lainnya. Peneliti menyarankan perusahaan agar tetap konsisten dengan target yang ingin dicapai oleh karyawan dan melaksanakan komitmen berorganisasi karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian bonus yang sesuai dan adil sehingga karyawan bersedia untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2008), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda didalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Sikap dan perilaku anggota organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang nantinya menentukan kinerja anggota dan organisasi tersebut (Wirawan, 2008)

Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008)

Kepuasan kerja karyawan itu sendiri merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Menurut (Hasibuan, 2011) kepuasan kerja merupakan tindakan penuh emosi yang menggembirakan serta menyukai pekerjaannya. Supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat tingkat kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Upaya memuaskan karyawan merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana tetapi paling rumit. Kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan. Setelah mereka yakin organisasi dapat memenuhi kewajiban kepada mereka maka karyawan pun melakukan kewajibannya.

Menurut (Mangkunegara, 2005) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Maju mundurnya sebuah perusahaan bisa diketahui dari hasil penilaian kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2005) untuk melihat kinerja karyawan berbagai tanda yang dilihat yaitu kualitas kerja (ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan); kuantitas kerja (output dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan); kehandalan (mengikuti perintah, inisiatif, hati-hati, kerajinan); dan sikap (loyalitas terhadap perusahaan dan kerja sama terhadap karyawan lain).

Menurut (Sedarmayanti, 2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Mathis & Jackson, 2012), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Artinya, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja, dimana prestasi kerja ini merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Adapun *output* yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non-fisik.

Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini *bertujuan untuk mengetahui seberapa besar* **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS KANTOR CABANG BATURAJA 2.**

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2008), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan. Menurut (Sobirin, 2014), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar

untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2011), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana komitmen organisasi yang baik.

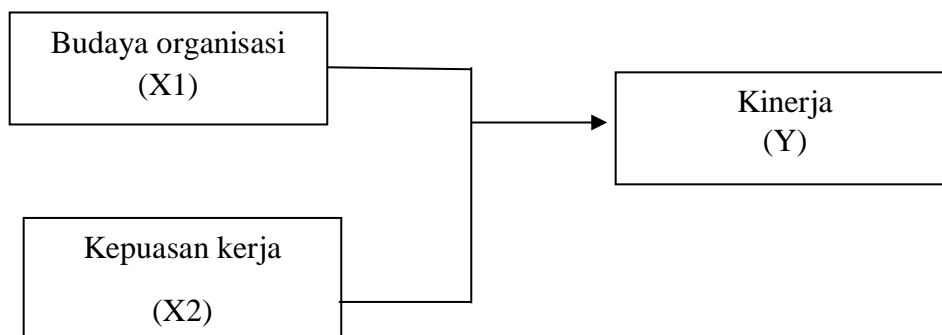
Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2005) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Menurut (Mulyadi, 2007), kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka berfikir yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul dua variabel penelitian, variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan variabel (Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi, berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

II. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sebagai responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Husein Umar, 2013). Menurut (Riduwan & Sunarto, 2017) untuk menentukan suatu butir soal valid atau tidak dengan memperhatikan angka *Corrected Item – Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung (*Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari nilai r tabel dengan memperhatikan nilai n (banyaknya sampel) maka item tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Husein Umar, 2013).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan melalui distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot merupakan salah satu cara termudah melihat normalitas residual dengan dasar pengambilan keputusan (Sunyoto, 2012)

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Sunyoto, 2012) uji multikolinearitas adalah adanya korelasi antara variabel bebas yang terlalu tinggi. Jadi kita dapat mendeteksi gangguan multikolinearitas dengan metode korelasi, untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas atau tidak yang diperhatikan adalah:

- a) Jika nilai Tolerance di tabel koefisien lebih besar dari 0,10 (10%) artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas.
- b) Jika angka VIF di tabel koefisien lebih kecil dari 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi - Y riil). Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Adapun kriteria uji heteroskedastisitas menurut (Sunyoto, 2012)

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik (*point – point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
 - b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
4. Uji Autokorelasi
- Uji autokorelasi merupakan pelanggaran asumsi klasik yang menyatakan bahwa dalam pengamatan-pengamatan yang berbeda tidak terdapat korelasi antar *error term*. Untuk memeriksa ada atau tidaknya autokorelasi, biasanya memakai Uji *Durbin Watson* dengan pedoman menurut (Husein Umar, 2013) sebagai berikut:
- a. Jika $DW > DU$, maka tidak terjadi autokorelasi.
 - b. Jika $DW < DL$, maka terjadi autokorelasi.
 - c. Jika $DL < DW < DU$, maka tidak dapat diambil kesimpulan, disarankan agar peneliti memperbesar sampel.

Analisis Regresi linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, sedangkan pengujian model regresi menggunakan uji F. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Menurut (Husein Umar, 2013) analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linear berganda, karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan :

1. Uji t / secara parsial (uji secara individual)
 - a. Merumuskan Hipotesis
 - 1) $H_0 : b_1 = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2.
 $H_a : b_1 \neq 0$
Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2.
 - 2) $H_0 : b_2 = 0$
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2.
 $H_a : b_2 \neq 0$
Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2.

2. Uji F / secara simultan (secara serentak)
- a. Merumuskan hipotesis
- Ho : $b_1, b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2.
- Ha : $b_1, b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. *Adjusted R^2* dihitung dari (Kuncoro, 2010)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Kolerasi

III. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

| Pertanyaan | Pearson Correlation (r hitung) | r tabel | Variabel Budaya Organisasi (X1) | Keterangan |
|---------------------|-----------------------------------|---------|---------------------------------|--------------|
| Pertanyaan 1 | 0,346 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 2 | 0,462 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 3 | 0,435 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 4 | 0,451 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 5 | 0,502 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 6 | 0,693 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |

| Pertanyaan | Pearson Correlation (r hitung) | r tabel | Variabel Kepuasan Kerja (X2) | Keterangan |
|---------------------|--------------------------------|---------|------------------------------|--------------|
| Pertanyaan 1 | 0,306 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 2 | 0,368 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 3 | 0,385 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 4 | 0,395 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 5 | 0,404 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 6 | 0,465 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |

| Pertanyaan | Pearson Correlation (r hitung) | r tabel | Variabel Kinerja Karyawan (Y) | Keterangan |
|----------------------|--------------------------------|---------|-------------------------------|--------------|
| Pertanyaan 1 | 0,724 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 2 | 0,724 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 3 | 0,515 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 4 | 0,824 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 5 | 0,674 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 6 | 0,350 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 7 | 0,724 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 8 | 0,824 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 9 | 0,515 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 10 | 0,824 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 11 | 0,495 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |
| Pertanyaan 12 | 0,824 | 0,304 | r hitung > r tabel | <i>Valid</i> |

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,304 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

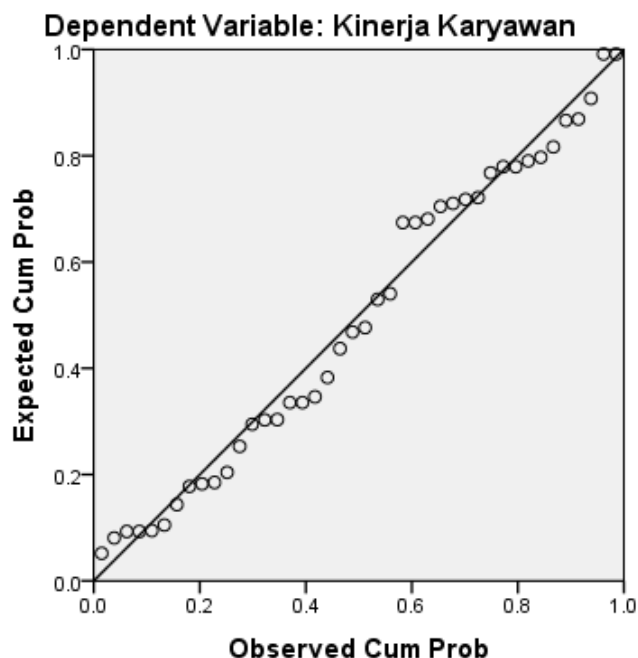
| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|-----------------|
| Budaya Organisasi (X1) | 0,727 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,654 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,922 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 1.2 didapatkan nilai reliabilitas butir pertanyaan pada kuesioner yang sedang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,60. Hal ini berarti indeks reliabilitas berada pada kategori tinggi. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Gambar 1.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal. Demikian juga dari *normal probability plot* menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Hal ini berarti residual data terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinieritas

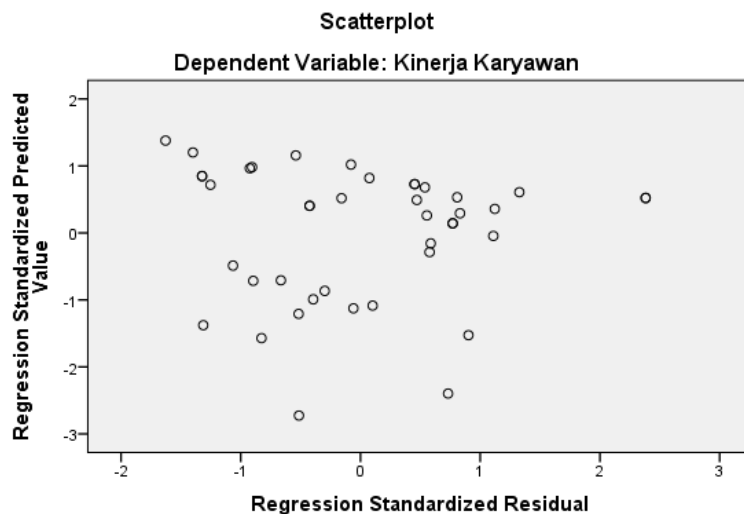
Tabel 1.3
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|--|-----------|--------------|
| Budaya Organisasi (X₁) | 0,431 | 2,321 |
| Kepuasan Kerja (X₂) | 0,431 | 2,321 |

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel X₁ dan X₂ masing-masing adalah 0,431, masing-masing nilai tolerance setiap variabel lebih besar dari 0,10. Kemudian didapatkan nilai VIF variabel X₁ dan X₂ masing-masing adalah 2,321, masing-masing nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X₁ dan X₂ tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.3



Dari gambar 1.3 dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu namun tersebar di atas dan di bawah nol menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Tabel 1.4
Hasil Uji Autokorelasi

| <i>DW</i> Hitung | DU | DL | Kesimpulan |
|------------------|---------------|---------------|-----------------------------------|
| 2,140 | 1,6061 | 1,4073 | Tidak terjadi autokorelasi |

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai $DW\ 2,140 > DU\ 1,6061 > DL\ 1,4073$ atau $DW > DU > DL$, artinya tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | -2.127 | 3.340 | |
| Budaya organisasi (X_1) | 1.051 | .256 | .474 |
| Kepuasan kerja (X_2) | 1.107 | .273 | .467 |

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,127 + 1,051X_1 + 1,107X_2$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai -2,127 yang berarti jika Budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya nol (tidak dilakukan) maka kinerja karyawan (Y) bernilai -2,127.
2. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X_1) sebesar 1,051 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,051 dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) tetap.
3. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (X_2) sebesar 1,107 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,107 dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) tetap

Pengujian Hipotesis Individual (Uji T)

Tabel 1.6
Hasil Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -2.127 | 3.340 | | -.637 | .528 |
| Budaya Organisasi (X_1) | 1.051 | .256 | .474 | 4.104 | .000 |
| Kepuasan kerja (X_2) | 1.107 | .273 | .467 | 4.050 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 1.6 diperoleh :

- a) Nilai koefisien t hitung budaya organisasi (X_1) sebesar 4,104 dan t tabel ($df=n-k-1=42-1-1=40;0,025$), maka diperoleh t tabel : 2,021), t_{hitung} budaya organisasi (X_1) 4,104 lebih besar dari t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- b) Koefisien t hitung kepuasan kerja (X_2) sebesar 4,050 dan t-tabel ($df=n-k-1=42-1-1=40;0,025$), maka diperoleh t tabel : 2,021), t_{hitung} kepuasan kerja (X_2) 4,050 lebih besar dari t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Tabel 1.7
Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2002.295 | 2 | 1001.148 | 67.705 | .000 ^b |
| | Residual | 576.693 | 39 | 14.787 | | |
| | Total | 2578.988 | 41 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampirancccc

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pengolahan data diperoleh koefisien nilai F hitung 67,705 lebih besar dari F tabel 3,24 (df pembilang =2, dan df penyebut =N-K-1 = 42-2-1 = 39, maka diperoleh F tabel = 3,24). Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1.8
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate |
|----------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| 1 | .881 ^a | .776 | .765 | 3.84539 |

a. predictors: (constant), Kepuasan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_1)

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1.8 diperoleh angka *Adjust R Square* sebesar 0,765. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau divariasikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time*, pemanfaatan sumberdaya dan biaya (Abdullah, 2014)

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun besarnya sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau divariasikan oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini disebabkan karena karyawan memiliki inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, manusia dan tim ikut serta dalam berjalannya sistem manajemen di PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2. Selain itu budaya organisasi terhadap perusahaan juga didukung oleh karena adanya rasa kekeluargaan dan kebersamaan dalam diri masing-masing karyawan PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 dimana mereka telah merasakan bukan hanya sebagai tim kerja, tetapi juga sudah merasa seperti keluarga sendiri. Dengan adanya budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penyelarasan kinerja terjadi ketika sistem organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia dan budaya sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan setiap kali mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan mendapatkan balas jasa baik itu berupa bonus maupun voucher sehingga karyawan merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sangat dihargai dan karyawan merasa puas bila pekerjaannya dihargai dengan layak.

Kepuasan kerja akan nampak pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini nampak pada sikap positif, karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini sangat penting dan memengaruhi sikap, absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya (Sunnyoto, 2012).

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 baik secara parsial maupun simultan.
2. Besarnya koefisien determinasi (R) budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh sebesar 76,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau divariasikan oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan agar tetap konsisten terhadap target yang harus dicapai oleh karyawan dan menerapkan budaya organisasi karyawan serta meningkatkan

kepuasan kerja melalui pemberian bonus yang sesuai dan adil sehingga karyawan bersedia meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti berikutnya agar meneliti kembali mengenai kinerja karyawan dengan variabel berbeda dan lebih mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan karakteristik tempat penelitian.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Perpustakaan Nasional RI*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Husein Umar. (2013). Husein Umar, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, 2004. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Kuncoro, mudrajad. (2010). Metode kuantitatif : teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. *System*.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulyadi, S. (2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. In *Salemba Empat*.
- Riduwan, & Sunarto. (2017). Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. In *Bandung*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com*. Mandar Maju.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*.
- Sunyoto, D. (2012). Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi. In *EKONOMI*.
- Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. In *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*.