

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSO SAKURA REGENCY 3 JATIMULYA INDAH

Saelka Estherlyna Tarigan

Abstrak

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Betapa pentingnya budaya organisasi yang berlaku diperusahaan, membuat pimpinan perusahaan, perlu memikirkan bagaimana caranya agar budaya organisasi yang tercipta, dapat menginsipasi karyawan untuk berkinerja dengan baik. Kantor Pemasaran Sakura Regency 3 memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan budaya organisasi kantor pemasaran properti lainnya. Budaya organisasi yang belakuk di Kantor Pemasaran Sakura Regency 3 mengikuti budaya kerja organisasi Jepang pada umumnya, seperti: ketepatan waktu, bekerja keras, serta fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah. Adapun metode penelitian yang dipakai adalah analisis deskriptif kuantitatif. Sampel didalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasaan kerja, kinerja, perilaku karyawan

Abstract

Organizational culture is one of the important elements that can affect the level of employee satisfaction. How important is the organizational culture that applies in the company, making company leaders need to think about how to create an organizational culture that can inspire employees to perform well. Sakura Regency 3 Marketing Office has an organizational culture that is different from the organizational culture of other property marketing offices. The organizational culture that prevails at the Sakura Regency 3 Marketing Office follows the work culture of Japanese organizations in general, such as: punctuality, hard work, and focus on the work they are doing. This study intends to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on the performance of employees of KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah. The research method used is quantitative descriptive analysis. The sample in this study amounted to 55 people using purposive sampling technique. The results showed that organizational culture did not have a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Permasalahan klasik yang sering mendera setiap organisasi adalah seringnya berhadapan dengan kinerja karyawannya. Untuk itu dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, organisasi memerlukan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih maksimal dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Kasmir (2016), menjelaskan mengenai kinerja yang merupakan hasil capaian kerja dan perilaku kerja untuk dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada suatu periode tertentu. Terdapat beberapa hal yang memengaruhi kinerja diantaranya kemampuan, keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja menurut Kasmir (2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Perusahaan selalu berharap memiliki dan menerapkan budaya organisasi dengan baik, karena baiknya budaya organisasi akan berkorelasi erat dengan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Perilaku karyawan berdasarkan nilai-nilai budaya dalam suatu organisasi akan sangat menentukan pada peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi pada KSO Sakura Regency 3 berbeda dengan budaya organisasi kantor pemasaran property lainnya. karena disini setiap karyawan diimbau untuk mengikuti budaya kerja yang berlaku di Negara Jepang, seperti: menghargai ketepatan waktu (*on time*), bekerja keras, serta bersungguh-sungguh ketika mengerjakan pekerjaan. Namun demikian, masih saja terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penerapan budaya organisasi dalam aktivitas sehari-hari, sebagai contoh masih ada karyawan yang terlambat atau belum tepat waktu. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah masih kurang baik.

Faktor berikutnya yang berpengaruh pada kinerja adalah kepuasaan kerja. Kepuasaan kerja ini sendiri dapat diartikan sebagai salah satu sikap umum antara individu dan para pekerja lainnya, mengenai pekerjaannya. kepuasaan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut lagi, sikap para karyawan ini biasanya menunjukkan keadaan psikologis karyawannya. Berdasarkan ulasan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis suatu pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Fahmi dalam Manik dan Syafrina (2017), menjelaskan mengenai budaya organisasi sebagai sebuah kebiasaan yang dilakukan seluruh anggota organisasi dan telah berlangsung lama serta digunakan dalam aktivitas sehari-hari untuk bekerja dan sebagai pendorong dalam peningkatan kualitas kerja setiap anggota organisasi didalamnya.

Kepuasaan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2005), menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah tanggapan emosional oleh individu pekerja atas tingkat capaian pekerjaannya. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan kondisi seorang individu pekerja atas pencapaian pekerjaannya pada beberapa aspek atau keseluruhan aspek.

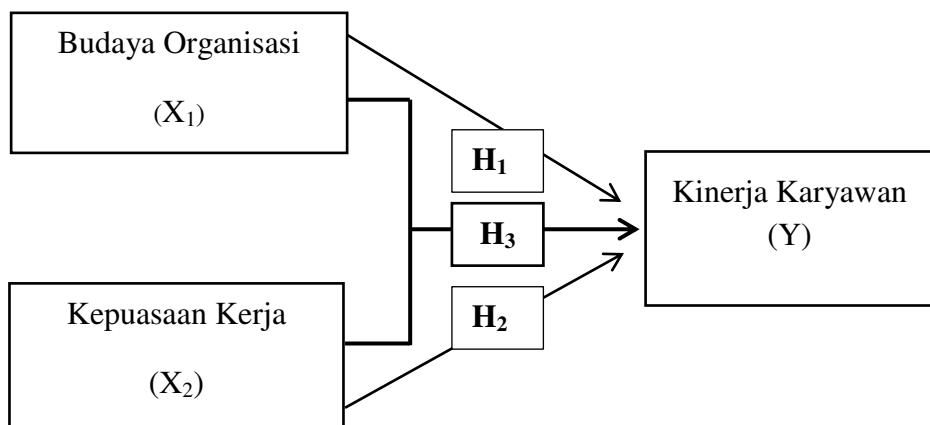
Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016), menyatakan kinerja sebagai suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh individu pada saat bekerja seperti penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode, yaitu kuesioner yang disebarluaskan ke sejumlah sampel yang ditentukan. Kuesioner/angket adalah suatu daftar pernyataan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: kepuasaan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: budaya organisasi dan kepuasaan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2013) uji validitas dengan mengorelasikan setiap skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan total skor variabel (konstruk) dan melakukan uji signifikansi melalui perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. R hitung didapat dari *degree of freedom* ($df = n - 2$) yang hasilnya dapat dilihat dari r hitung dengan signifikansi untuk uji 2 arah. Selain itu juga untuk menguji setiap indikator variabel valid atau tidak. Hal ini dapat dilihat melalui tampilan *output cronbach alpha* pada kolom *correlated item – total correlation* (r hitung) $>$ r tabel dan memiliki nilai positif maka butir indikator pernyataan atau pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Pengujian Validitas - Budaya Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1-1	0,290	0,2656	Valid
X1-2	0,474	0,2656	Valid
X1-3	0,447	0,2656	Valid
X1-4	0,617	0,2656	Valid
X1-5	0,446	0,2656	Valid
X1-6	0,543	0,2656	Valid
X1-7	0,415	0,2656	Valid
X1-8	0,495	0,2656	Valid
X1-9	0,621	0,2656	Valid
X1-10	0,507	0,2656	Valid
X1-11	0,579	0,2656	Valid
X1-12	0,499	0,2656	Valid
X1-13	0,333	0,2656	Valid
X1-14	0,426	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian validitas menggambarkan seluruh butir pernyataan kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan item total correlation $> 0,2656$. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian.

Tabel 2. Pengujian Validitas - Kepuasaan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2-1	0,277	0,2656	Valid
X2-2	0,733	0,2656	Valid
X2-3	0,599	0,2656	Valid
X2-4	0,604	0,2656	Valid
X2-5	0,695	0,2656	Valid
X2-6	0,572	0,2656	Valid
X2-7	0,656	0,2656	Valid
X2-8	0,639	0,2656	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel dengan item total correlation > 0,2656. Maka dari itu, dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan pada variabel kepuasaan kerja (X_2) adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian.

Tabel 3. Pengujian Validitas - Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y-1	0,628	0,2656	Valid
Y-2	0,534	0,2656	Valid
Y-3	0,617	0,2656	Valid
Y-4	0,673	0,2656	Valid
Y-5	0,738	0,2656	Valid
Y-6	0,653	0,2656	Valid
Y-7	0,650	0,2656	Valid
Y-8	0,612	0,2656	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel dengan item total correlation > 0,2656. Dengan demikian, dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu proses pengukuran kuesioner yang juga terdapat pengukuran indikator dari setiap variabel. Pada saat responden menjawab setiap butir pertanyaan secara konsisten maka disebut *reliable* dan juga sebaliknya. Adapun pengukuran reliabilitas dengan mengamati nilai dari *Cronbach Alpha* (α).

Tabel 4. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi	0,743	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,793	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.24

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing tiap variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti disimpulkan bahwa tiap-tiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Nilai Koefisien			Kesimpulan
		Beta	t	sig	
H1	Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,007	0,069	0,945	H1 Di Tolak
H2	Kepuasaan Kerja → Kinerja Karyawan	0,520	4,022	0,000	H2 Di Terima
H3	Budaya Organisasi dan Kepuasaan Kerja → Kinerja Karyawan	<i>UJI F = 9,660</i>		0,000	H3 Di Terima
		<i>R Square = 0,271</i>			

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,945 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,069 < t_{table} (2,00665)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di tolak yang berarti tidak dapat pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan). berdasarkan uraian di atas maka tidak adanya pengaruh secara positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSO Sakuran Regency 3 Jatimulya Indah.

Pada hasil penelitian ini terdapat jurnal penelitian terdahulu yang mendukung yaitu hasil penelitian Fadel Yamin yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega Branch Trans Studio di Makassar) dengan hasil uji t pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh jurnal penelitian terdahulu yang hasilnya sama seperti yang di atas. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Muhamad Muris menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil uji t pada variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Pengaruh Kepuasaan Kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X_2 (Kepuasaan Kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,022 > t$ tabel $2,00665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 (Kepuasaan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) berdasarkan uraian di atas terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Damayanti et al. (2018) menyatakan bahwa “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasaan Kerja terhadap kinerjakaryawan

Berdasarkan output di atas diperoleh nilai signifikasi untuk pengaruh X_1 (Budaya Organisasi) & X_2 (Kepuasaan Kerja) secara simultan terdapat Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,660 > f$ tabel $3,18$. Sehingga disimpulkan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah. Hasil penelitian terdahulu Redi Indra Yudha menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasaan kera terhadap kinerja karyawan pada KSO Sakura Regency 3 Jatimulya Indah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai t hitung untuk budaya organisasi (X_1) sebesar $0,069$ dan nilai t tabel sebesar $2,00665$ artinya t hitung $< t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikan $0,945$. Nilai signifikasi tersebut lebih besar dari $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sementara itu, untuk hipotesis kedua, didapatkan hasil bahwa kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan. maka dapat diperoleh t hitung untuk kepuasaan kerja (X_2) sebesar $4,022$ dan nilai t tabel sebesar $2,00665$ dengan nilai signifikan $0,000$. Nilai signifikasi tersebut lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima , artinya Kepuasaan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini disebabkan oleh bila karyawan merasa puas dalam bekerja maka semakin giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan dan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Sedangkan untuk hipotesis ketiga didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasaan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung $9,660 > F$ tabel $3,18$ dengan hasil uji F atau secara simultan $0,000 < 0,05$.dan nilai R square sebesar $0,271$. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh budaya organisasi dan kepuasaan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $27,1\%$. Untuk sisanya $(100\% - 27,1\%) = 72,9\%$ di pengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat disampaikan kepada Perusahaan adalah perlu meninjau kembali Budaya organisasi yang sudah berjalan untuk dapat diterapkan kepada semua karyawandan, sambil tetap memperhatikan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti R, Hanafi A, Cahyadi A. (2018). Pengaruh Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. XV(2):75-86.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi Buku I Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manik, S. dan Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*. 8(1):30-39.