

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Agustina Rantesalu✉

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Somba Opu Makassar dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Somba Opu Makassar. Hasil penelitian ini adalah hasil persamaan regresi dan uji t mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Somba Opu Makassar, maka diperoleh hasil koefisien regresi dan uji t untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Variabel Kepuasan kerja paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Somba Opu Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi dan uji t yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Agustina Rantesalu

✉ Corresponding author :

Email Address : tina08wi@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola perusahaan, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral agar mampu bertahan. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan peranannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan, maka SDM harus memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Karena kinerja mempunyai arti penting bagi para karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu hal ini juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi lagi. Dengan 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 ataupun peringatan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat mereka jauh lebih mudah dalam berinteraksi dengan lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan akan merasa puas dan mampu meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Begitu pun kepribadian seseorang juga akan dibentuk pula oleh lingkungannya. Agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang kebenarannya diakui dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Norma yang dimaksud di atas adalah budaya dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas, maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kepuasan kerja berkurang. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan perlu memperhatikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk hasil kinerja yang lebih baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan dipertahankan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi jabatan, pencapaian target, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, penulis memilih perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar, sebagai sampel dikarenakan pada perusahaan tersebut memiliki dampak budaya organisasi yang begitu besar terhadap suksesnya suatu bisnis serta pentingnya pemeliharaan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi, meskipun budaya organisasi di PT. Bank Rakyat Indonesia sudah dirumuskan, hal ini belum mendapatkan perhatian lebih tentang pengaruh budaya organisasi yang sudah ada terhadap peningkatan kinerja karyawan, begitu pula pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi (Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Sedangkan menurut Bhuiyan et al. (2020) budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Asatiani et al., 2021). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak (Tran, 2020).

Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen (Szydło & Grześ-Bukłaho, 2020). Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma (Martínez-Caro et al., 2020). Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif (Bhuiyan et al., 2020). Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi (Asatiani et al., 2021).

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Tirtayasa, 2019). Dengan demikian budaya perusahaan memegang fungsi yang strategis dalam suatu perusahaan. Martínez-Caro et al. (2020) menjabarkan beberapa fungsi perusahaan di mana budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi di dalam sebuah perusahaan, yaitu budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal bata, artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu perusahaan dengan perusahaan yang lain 1) Budaya memberikan identitas bagi para anggota perusahaan. 2) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada 3) kepentingan individu. 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks (Winata, 2019). Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Khair, 2019). Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di

luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Krisnaldy et al., 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Kurniawan & Alimudin, 2015).

Selanjutnya Nabawi (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi (Pratama & Prasetya, 2017). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya (Rosmaini & Tanjung, 2019) dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Pratama & Prasetya, 2017)

Sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan perusahaan sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja (Pawirosumarto et al., 2017). Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu perusahaan (Darma & Supriyanto, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan perusahaan (Cesário & Chambel, 2017).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Alromaihi et al., 2017). Kinerja karyawan

adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Munir & Azam, 2017). Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi (Basit & Hassan, 2017). Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer. Kinerja perusahaan juga merupakan hasil yang diinginkan perusahaan dari perilaku orang-orang di dalamnya (Cesário & Chambel, 2017).

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bahwa ada tidaknya pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar. Jln. Bau Maseppe. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan masing-masing responden. Setelah semua data dikumpulkan maka akan diuji dengan beberapa tahapan. Yang pertama uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi, uji determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Table 1. Operasionalisasi Variabel dan Pengukuran

Variable	Kode	IndiKator	Referensi
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	Keterlibatan	(Asatiani et al., 2021; Bhuiyan et al., 2020)
	X1.2	Konsistensi	
	X1.3	Adaptabilitas	
	X1.4	Misi	
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	Karakteristik Pekerjaan Sendiri (Work Itself)	(Nabawi, 2020; Rosmaini & Tanjung, 2019)
	X2.2	Hubungan Atasan (Supervisor)	
	X2.3	Dukungan Rekan Kerja (Co-Workers)	
	X2.4	Promosi Jabatan (Promotion)	
	X2.5	Gaji / Upah (Pay)	
Kinerja (Y)	Y1.1	Kualitas	(Alromaihi et al., 2017; Basit & Hassan, 2017)
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Ketepatan waktu	
	Y1.4	Efektivitas	
	Y1.5	Kemandirian	
	Y1.6	Komitmen kerja	
	Y1.7	Tanggung jawab	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 63 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden dalam penelitian ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut

Table 2. karakteristik Responden

Responden	Karakterisitik	n	%
Gender	Laki-Laki	43	68%
	Perempuan	20	32%
Age / Years	Dibawah 25 Tahun	10	16%
	26-30 Tahun	15	24%
	31-35 Tahun	25	40%
	Diatas 36 Tahun	13	20%

Berdasarkan tabel 2, dapat dikemukakan bahwa umumnya karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu tahun 2018 di dominasi oleh karyawan dengan umur tiga puluh satu sampai tiga puluh lima tahun, dengan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, adapun jumlah karyawan yang terkecil berdasarkan umur adalah di bawah dua puluh lima tahun. Jumlah karyawan yang paling dominan adalah yang berumur tiga puluh satu tahun sampai dengan tiga puluh lima tahun dan diikuti karyawan yang berumur dua puluh enam sampai tiga puluh tahun. Urutan selanjutnya adalah yang karyawan yang berumur diatas tiga puluh enam tahun. Adapun jumlah yang terkecil adalah pegawai yang berumur dibawah dua puluh lima tahun.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan statistik Alpha (α) dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,60 atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 3.

Table 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.722	0.906	Valid dan reliable
	X1.2	0.782		Valid dan reliable
	X1.3	0.692		Valid dan reliable
	X1.4	0.809		Valid dan reliable
	X1.5	0.816		Valid dan reliable
	X1.6	0.747		Valid dan reliable
	X1.7	0.757		Valid dan reliable
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.693	0.906	Valid dan reliable
	X2.2	0.753		Valid dan reliable
	X2.3	0.685		Valid dan reliable
	X2.4	0.584		Valid dan reliable
	X2.5	0.728		Valid dan reliable

	X2.6	0.728		Valid dan reliable
	X2.7	0.792		Valid dan reliable
	Y1.1	0.791		Valid dan reliable
	Y1.2	0.839		Valid dan reliable
	Y1.3	0.842		Valid dan reliable
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.4	0.816	0.906	Valid dan reliable
	Y1.5	0.809		Valid dan reliable
	Y1.6	0.798		Valid dan reliable
	Y1.7	0.728		Valid dan reliable

Sesuai dengan Arikunto (1998) bahwa r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan bahwa item variabel dapat dikatakan valid. Pada pengujian dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) 20 for windows, maka diperoleh r hitung $>$ dari r tabel $=0.248$ (nilai r standar untuk $n=63$). Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 3 menunjukkan semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program IMB SPSS versi 20, maka didapatkan hasil sebagai berikut.

Table 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,819	4,342		,419	,677
1 Budaya Organisasi	,375	,105	,356	3,578	,001
Kepuasan kerja	,558	,114	,485	4,878	,000

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 1,819 + 0.375 X_1 + 0.558 X_2$$

Nilai konstanta persamaan di atas adalah 1,819. Angka tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja diabaikan. Artinya ketika ketiga variabel diabaikan maka variabel kompensasi dan lingkungan kerja akan bernilai negatif.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,375. Hal ini berarti nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari variabel budaya organisasi finansial, dengan asumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,558. Hal ini berarti nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari variabel kepuasan kerja, dengan asumsi bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Dari kedua nilai antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terdapat perbedaan dimana variabel budaya organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variabel kepuasan kerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656a	,430	,411	2,418

Klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005:18) sebagai berikut: 0,041 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Dalam ringkasan hasil yang ditunjukkan pada tabel 5, nilai koefisien korelasi (R) = 0,656 yang berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu.

Pada tabel 5 juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X terhadap variabel dependen Y sebesar) 0,656 atau 65%. Hal ini berarti bahwa sebesar 65% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Adapun 35% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264,279	2	132,140	22,607	,000b
Residual	350,705	60	5,845		
Total	614,984	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 6 menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan F sebesar 22,607. Sementara itu nilai pada table distribusi nilai F-hitung pada taraf signifikansi 0,000 (sig $\alpha < 0,10$) dapat disimpulkan bahwa variabel independen budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji - t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui uji- t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 63 orang karyawan dengan df = n-2 atau df = 63-2 = 61 maka, diperoleh ttabel (1,296) dengan tingkat signifikansinya > (α) 0,10.

Tabel 7. Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,819	4,342		,419	,677
1 Budaya Organisasi	,375	,105	,356	3,578	,001
Kepuasan kerja	,558	,114	,485	4,878	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,578 dengan taraf signifikansi 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_a budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,878 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_o kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategik. Seorang ahli bernama Edgar Schein menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, terutama ketika mereka belajar dan beradaptasi untuk mengatasi masalah eksternal dan internal dengan segala pertimbangan yang ada. Nilai-nilai pelajaran yang didapatkan dari proses adaptasi tersebut nantinya menjadi pola-pola asumsi dasar yang diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, mengambil keputusan, serta menghadapi segala tantangan yang hadir. Selain itu, Cushway dan Lodge juga memberikan definisi mereka terhadap budaya organisasi. Menurut mereka, budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas. Intinya, semua definisi budaya organisasi di atas menekankan pada pembagian norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi itu sendiri. Memang benar bahwa norma dan nilai-nilai adalah pedoman yang jelas tentang bagaimana karyawan harus berperilaku di dalam organisasi, serta kode etik yang diharapkan untuk mereka terapkan di luar organisasi. Dalam budaya organisasi di Indonesia sendiri, norma-norma dan nilai-nilai sangat dijunjung tinggi oleh banyak organisasi yang telah berdiri dari sekian tahun lamanya. Meskipun mungkin budaya organisasi di era revolusi industri 4.0 sudah memberikan warna-warna baru pada budaya organisasi, namun nilai-nilai seperti sopan santun dan kejujuran dalam bekerja masih tetap dipertahankan pada banyak organisasi di Indonesia.

Keuntungan atau benefits yang ada pada suatu organisasi akan membentuk budaya organisasi yang kuat. Misalnya, salah satu keuntungan yang diberikan oleh suatu organisasi adalah hadiah jalan-jalan ke Eropa bagi mereka yang selalu rajin bekerja dan mencapai 100% target selama satu tahun. Keuntungan seperti ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan rajin dan berusaha keras dalam mencapai target. Sehingga, lama-kelamaan semua sikap tersebut akan menjadi budaya organisasi yang kuat. Bangun organisasi yang membuat para karyawannya merasa nyaman. Untuk membangun budaya organisasi yang luar biasa, organisasi tersebut harus mampu menciptakan lingkungan kerja dan harapan masa depan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Misalnya, ketika karyawan ingin belajar menjadi lebih ekspert dalam bidangnya, maka organisasi menyediakan

platform pembelajaran yang diperlukan. Hal ini akan membuat karyawan menjadi semakin betah dan nyaman untuk bekerja di dalam organisasi tersebut. Jumlah karyawan wanita dan pria yang seimbang akan menghasilkan budaya organisasi yang kuat. Akan ada banyak hal yang bisa dicontoh dan dipelajari oleh para karyawan pria dari kolega wanita, dan begitu juga sebaliknya. Misalnya, karyawan wanita belajar bagaimana bersikap tenang dalam mengambil keputusan dari para kolega pria. Selain itu, karyawan pria bisa mencontoh bagaimana cara menjadi karyawan yang rajin seperti para kolega wanita. Setiap organisasi juga harus memastikan bahwa organisasinya telah memiliki visi dan misi yang jelas, serta seluruh anggota organisasi bukan hanya mengetahuinya, namun juga memahaminya dengan baik. Dengan begitu, setiap anggota organisasi pasti akan menerapkan budaya organisasi dengan baik tanpa ada rasa paksaan sedikitpun.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji SPSS dengan menggunakan pengujian parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan kompensasinya dengan baik, serta gaji akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2004) yang berjudul "Studi Empiris Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan", dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menggunakan analisis regresi. Dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan uji t dan uji f didapatkan kesimpulan bahwa variabel (budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Semangat Kerja karyawan). Dan penelitian yang dilakukan oleh Ainun Mamnuah (2006) yang berjudul "Studi Empiris Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan" dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan secara parsial maupun 13 simultan diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan

pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman (dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan), semakin besar pula ketidakpuasannya.

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan. Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah 1) Kompensasi dan Kondisi kerja. Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainnya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan. 2) Keseimbangan kehidupan kerja. Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. 4) Dihormati dan Diakui (*Respect & Recognition*). Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja. 5) Keamanan kerja. Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan. 6) Tantangan. Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga. 7) Pertumbuhan Karir. Karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan yang lebih baru, tentunya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tersebut tahu bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan dalam karirnya.

SIMPULAN

Hasil Penelitian yang di lakukan menunjukkan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan namun berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan bila budaya organisasi di tingkatkan kearah yang lebih kondusif, dan akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji masih menjadi faktor yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan semua aspek yang memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan itu sendiri, baik dari segi pencapaian hasil perusahaan maupun kualitas dari tiap-tiap karyawan

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan memperluas cakupan tentang budaya organisasi agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi lagi. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan agar memaksimalkan komitmen pada karyawan. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ketika para karyawan merasa kepuasan kerjanya cukup baik maka karyawan mampu membuat loyalitas dan komitmen karyawan cukup tinggi sehingga, para manajer akan lebih mudah membuat anggotanya mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Referensi :

- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job satisfaction and employee performance: A theoretical review of the relationship between the two variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1-20. <https://garph.co.uk/IJARMSS/Jan2017/1.pdf>
- Asatiani, A., Hämäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Constructing continuity across the organisational culture boundary in a highly virtual work environment. *Information Systems Journal*, 31(1), 62-93. <https://doi.org/10.1111/isj.12293>
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125336
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977-1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3141006
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2). <http://karyailmiah.narotama.ac.id/files/2-PENGARUH-KEPUASAN-KERJA-MOTIVASI-KERJA-DAN-KEDISIPLINAN-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PT.-GARAM-PERSERO.pdf>
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962>

- Munir, M., & Azam, R. I. (2017). Emotional intelligence and employee performance: An intervention based experimental study. *Journal of Business & Economics*, 9(2), 1-19. https://scholar.google.com/scholar?cites=5762292799499578813&as_sdt=2005&scio_dt=0,5&hl=id
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/87874/pengaruh-sistem-remunerasi-terhadap-kepuasan-kerja-dan-motivasi-kerja-pada-pergu>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Szydło, J., & Grześ-Bukłaho, J. (2020). Relations between national and organisational culture – Case study. *Sustainability*, 12(4), 1522. <https://doi.org/10.3390/su12041522>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Winata, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1). <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/28/26>