



Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ikhwan Alqawiyu¹, Ivan Gumilar Sambas Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: ikhwan.alqawiyu@widyatama.ac.id, ivan.gumilar@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-27 Revised: 2023-05-22 Published: 2023-06-07 Keywords: <i>Organizational Culture; Employee Satisfaction; Employee Performance.</i>	The purpose of this study is to determine the influence that organizational culture and job satisfaction have on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan. This study used quantitative, descriptive and verification methods with data collection techniques using questionnaires to 56 people as a saturated population or sample. Data processing used is validity and reliability testing, classic assumption test, multiple linear regression test, F model test, coefficient of determination and hypothesis testing with t test. The results of the study prove that there is an influence of organizational culture on employee performance and there is an influence of job satisfaction on employee performance at Employment BPJS.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-27 Direvisi: 2023-05-22 Dipublikasi: 2023-06-07 Kata kunci: <i>Budaya Organisasi; Kepuasan Karyawan; Kinerja Karyawan.</i>	Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif dan verifikatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner kepada 56 orang sebagai populasi atau sampel jenuh. Pengolahan data yang digunakan adalah pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji model F, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan uji t. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Didalam setiap organisasi dalam segala skala, keberadaan faktor sumber daya manusia tidak bisa dianggap sepele, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitaslah akan mendorong perusahaan ke arah yang lebih baik (Sutrisno, 2017: 5).

Budaya Organisasi merupakan satu set kompleks keyakinan, asumsi, nilai, dan simbol-simbol yang digunakan dalam menentukan jalan dimana organisasi melakukan bisnis (Sutrisno, 2018). Pembentukan Budaya Organisasi yang positif akan menyebabkan karyawan lebih terpacu dalam bekerja supaya tercapainya visi dan misi perusahaan. Menurut wawancara dengan 10 orang karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung, budaya yang muncul dalam perusahaan adalah saling menyapa antar karya-

wan, disiplin dalam hal waktu dan peraturan, ramah dengan karyawan ataupun atasan, saling membantu apabila ada yang membutuhkan, dan juga menghargai antara atasan dan bawahan.

Dengan adanya pembentukan kondisi kerja yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya kondisi kerja positif akan membuat tingkat Kepuasan Kerja serta kreativitas tinggi (Sutrisno, 2017). Terciptanya Kepuasan Kerja didukung oleh Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2017). Kepuasan Kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, Karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan juga kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan Kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Sutrisno, 2017).

Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Kepuasan Kerja merupakan

respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga Kepuasan Kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (yang dimaknai secara positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan juga sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Adanya budaya organisasi dan juga kepuasan kerja akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dampak yang akan muncul tentunya dapat berefek positif maupun negatif, hal ini tergantung pada bagaimana persepsi individu. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sudarmanto, 2014). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Bernarddin dalam Sudarmanto, 2014). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Suwatno, 2014). Dengan kata lain, kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dalam organisasi.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai perusahaan milik pemerintah, merupakan lembaga yang didirikan oleh pemerintah dalam tujuan untuk mensejahterakan hak-hak pekerja dalam hal

pemberian bantuan berupa premi. Berbagai premi yang dimunculkan dinyatakan dalam program, yaitu sebagai berikut: program kecelakaan kerja (JKK), program jaminan hari tua (JHT), program jaminan pensiun (JP), dan program jaminan kematian (JKM). Dalam menyelenggarakan program perusahaan tersebut, karyawan dituntut untuk melakukan pelayanan yang prima, tujuannya adalah agar dapat secara berkesinambungan melaksanakan program dari pemerintah. Indikasi tersebut ditentukan oleh Kinerja Karyawan, namun peran dari Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dan juga kepuasan dari karyawan itu sendiri merupakan faktor yang menentukan.

Tabel 1 menjelaskan bahwa pernyataan yang memperoleh jumlah jawaban ya paling banyak dari 10 responden dan pernyataan yang paling memuaskan 10 responden adalah pernyataan tentang atasan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan, karyawan mempunyai kesempatan untuk naik jabatan, dan keadaan ruangan kerja yang baik dan juga nyaman. Pernyataan-pernyataan memperoleh persetujuan sebanyak 70 % dari 10 responden pra survey.

Tabel 1. Pra Survey Kepuasan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bandung

No	Pernyataan	Jawaban Responden (%)		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan	60	40	30
2	Menyukai penugasan yang dilakukan perusahaan	50	50	30
3	Suasana Kerja yang muncul sesuai dengan yang diinginkan	60	40	30
4	Atasan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	70	30	30
5	Kesempatan untuk naik jabatan	70	30	30
6	Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman	70	30	30

Sumber: Kuesioner Pra Survey (2019)

Pernyataan tentang masalah gaji, 18 orang menjawab sesuai dengan kesepakatan saat awal masuk, sedangkan 12 orang menjawab tidak sesuai dengan alasan adanya sistem percobaan (training). Pernyataan tentang penugasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan didapatkan

jawaban berimbang untuk yang menyukai dan yang tidak, yaitu sebanyak 15 orang. Pernyataan tentang suasana kerja, dijawab oleh 18 orang sesuai dengan apa yang diinginkan juga oleh karyawan, sedangkan 12 orang menjawab sebaliknya. Dari paparan di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan puas bekerja di BPJS Ketenagakerjaan, adanya kondisi ruangan kerja yang nyaman, kesempatan untuk dapat naik jabatan serta perhatian atasan merupakan faktor yang menjadi kepuasan dari karyawan.

Positifnya citra pemimpin dan juga cukup tingginya Kepuasan Kerja yang muncul pada karyawan tidak lantas meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikatakan oleh kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan, dalam 4 (empat) tahun terakhir, semakin menurunnya performa karyawan menjadi sorotan yang cukup mendalam di Bagian manajemen perusahaan. Hasil yang muncul dari kepala personalia BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian KPI Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung

No	Bidang Kerja	Realisasi dan Pencapaian Kerja				Nilai Akhir	Standar	Tercapai/tidak tercapai
		2018	2019	2020	2021			
1	Pemasaran	78%	71%	65%	63%	69,43%	75%	TT
2	Umum dan SDM	76%	71%	69%	65%	70,25%	75%	TT
3	Keuangan	82%	73%	75%	70%	75%	75%	T
4	IT	80%	77%	74%	70%	77,25%	75%	T
5	Pelayanan	75%	69%	66%	65%	68,75%	75%	TT

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 2 menjelaskan penilaian KPI (Key Performance Indicator) yang dibuat dan disusun oleh pihak SDM BPJS Ketenagakerjaan dan telah disetujui oleh pimpinan perusahaan. Penilaian menggunakan batas standar penilaian minimal adalah ketika mencapai 75%, sehingga sebaiknya tiap divisi bekerja dengan baik sehingga mencapai poin di atas batas minimal kinerja yang dianggap baik oleh BPJS Ketenagakerjaan. Angka yang terus mengalami penurunan dalam kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir memberikan gambaran bahwa Kinerja Karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan, diutarakan oleh Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan bahwa banyak faktor yang melatarbelakangi hal ini, namun pihak perusahaan belum menemukan sumber masalahnya.

Berdasarkan adanya temuan bahwa rendahnya Kinerja Karyawan merupakan suatu masalah, sedangkan Kepuasan Kerja yang cukup tinggi, dan budaya organisasi yang kondusif maka penulis ingin membuat rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bandung.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan Bandung. Jenis data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian dengan melakukan proses wawancara dan menyebarkan angket kuesioner. Populasi pada penelitian ini sebanyak 56 orang dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 56 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan pengolahan data dibantu dengan Software Statistical Products and Services Solutions (SPSS) versi 27.0. Untuk dapat menjawab hasil pengujian hipotesis maka dilakukan awal dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji keabsahan model F, koefisien determinasi serta uji t.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan profile responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 36 karyawan laki-laki atau 64,00% dan juga 20 karyawan perempuan atau 36,00%, berdasarkan umur sebagian besar responden berumur 20-30 tahun atau 53,57%, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 31 atau 56,00%, masa kerja sebagian besar karyawan di BPJS ketenagakerjaan Bandung adalah antara 6-10 tahun sebanyak 30 karyawan atau 53,43%.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang diukur.

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi

No. Pernyataan	Koefisien Korelas Butir Total	Angka Kritis	Keterangan
1.	0,584	0,209	Valid
2.	0,751	0,209	Valid
3.	0,670	0,209	Valid
4.	0,585	0,209	Valid
5.	0,751	0,209	Valid
6.	0,765	0,209	Valid
7.	0,714	0,209	Valid
8.	0,569	0,209	Valid
9.	0,687	0,209	Valid
10.	0,601	0,209	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Pernyataan	Koefesien Korelas Butir Total	Angka Kritis	Keterangan
1.	0,530	0,209	Valid
2.	0,629	0,209	Valid
3.	0,718	0,209	Valid
4.	0,662	0,209	Valid
5.	0,765	0,209	Valid
6.	0,741	0,209	Valid
7.	0,736	0,209	Valid
8.	0,711	0,209	Valid
9.	0,798	0,209	Valid
10.	0,749	0,209	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Pada tabel 3 dan 4 dilihat bahwa koefesien korelasi butir total lebih besar daripada angka kritis atau r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka semua pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	Koefesien Korelas Butir Total	Angka Kritis	Keterangan
1.	0,665	0,209	Valid
2.	0,771	0,209	Valid
3.	0,776	0,209	Valid
4.	0,720	0,209	Valid
5.	0,715	0,209	Valid
6.	0,641	0,209	Valid
7.	0,722	0,209	Valid
8.	0,756	0,209	Valid
9.	0,695	0,209	Valid
10.	0,784	0,209	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Kesimpulan dari uji validitas yang dilakukan adalah bahwa tiap item dari masing-masing kuesioner sah/valid/layak digunakan untuk pengujian variable variabel dalam penelitian ini. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel reliabel (Purwanto, 2007). Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel (X_1 , X_2 dan Y).

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Budaya Organisasi	,969	,969	9
Kepuasan Kerja	,977	,977	10
Kinerja Karyawan	,983	,983	10

Sumber: Hasil Output SPSS

3. Uji Normalitas

Hasil dari pengujian normalitas menggunakan uji *kolmogrov smirnov* yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,41096709
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,973
Asymp. Sig. (2-tailed)		,300

Sumber: Hasil Output SPSS

Besarnya nilai *kolmogrov smirnov* adalah 0,973 dengan nilai signifikansi 0,300. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *kolmogrov smirnov* lebih dari 0,05 atau 5% (taraf nyata signifikansi penelitian) yaitu ($0,300 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,034	,271		-,126	,900
Budaya Organisasi	,364	,116	,341	3,138	,004
Kepuasan Kerja	,639	,112	,623	5,723	,000

Model persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis yaitu $Y = -0,034 + 0,364 X_1 + 0,639 X_2$.

5. Pengujian Model F

Uji F adalah uji kelayakan model (*goodness of fit*) yang harus dilakukan dalam analisis regresi linear berganda. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian hipotesis secara simultan menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19,534	2	9,767	54,428	,000a
Residual	5,742	53	,179		
Total	25,277	55			

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05 (5%), yaitu $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

6. Koefisien Determinasi

Disajikan hasil pengujian koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,879 ^a	,773	,759

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,773 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian

hipotesis secara parsial menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 9. Pengujian Hipotesis uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,034	,271		-,126	,900
Budaya Organisasi	,364	,116	,341	3,138	,004
Kepuasan Kerja	,639	,112	,623	5,723	,000

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,004 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian) dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

8. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi yang baik dan kondusif dalam suatu organisasi akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama (H_1) dapat diterima. Kondisi ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para pegawai dan budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Chatman Jennifer dan Bersade (1997) telah memberikan beberapa bukti budaya organisasi berhubungan dengan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian milik Kirk L. Rogga (2001), Soedjono (2005), Fey dan Denison (2000), Brahmasari (2008), Koesmono (2005), menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, tidak konsisten dengan penelitian Lina (2014),

Syauta, dkk. (2012), dan Komara (2007) menyatakan budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

9. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua (H₂) dapat diterima. Kondisi ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang diterima dan juga dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini juga akan meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan juga positif terhadap kinerja karyawan. Akehurst (2009) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berhubungan dengan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian milik Luthans, (2006), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Adapun saran yang dapat yang diusulkan dalam penelitian ini yaitu perusahaan senantiasa menjaga dan menyelaraskan peran Budaya Organisasi dalam kehidupan aktifitas perusahaan dan terfokus pada kepentingan dan tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk lebih mengoptimalkan budaya organisasi sebagai berikut: (1) Mengembangkan Budaya Organisasi terutama budaya belajar dan juga budaya berinovasi untuk menjawab tantangan dunia bisnis masa depan; (2) Melengkapi perilaku budaya melayani dengan baik dengan pola perilaku mengenalkan dan memasarkan produk-produk perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Agus Dharma. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10 No. 2, September: 124-135.
- Chatman, Jennifer and Bersade, (1997). Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. Journal Of Applied Psychology, 2(5), pp: 29 – 42
- Crossman, Alf dan Bassem Abou-Zaki. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. Journal of Managerial Psychology, 18(4): 368-376
- Fey, C. F. and Denison, D. N. (2000). Organization Culture and Effectiveness: The Case Of Foreign Firms in Rusia and Sweden. Working Paper Servicess in Business Administration. No. 4.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendrianti. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Badjatex Bandung. Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 2 Universitas Padjajaran, diakses dari <https://elib.unikom.ac.id>, pada tanggal 30 November 2019 Pukul 13.15 Wib.
- Kirk L. Rongga. (2001). Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction. Academy of Management Review. 5(6), pp:619-644
- Komara, Asmara Hendra. (2007). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, strategi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah

- Propinsi Riau). Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Volume 1 No.1
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Lina, Dewi. (2014) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14(1), h: 1-16.
- Mohamed, A. I., & Abubakar, A. A. (2013). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities. *Academic Research International* Vol. 4 No. 6 ISSN: 2223-9944
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. -Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal FEB Unmul* Volume 14 (2) ISSN: 1907 3011, 61-69.
- Stephen Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Sudarmanto, (2014), *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 No. 1.
- Syauta, Jack Henry, Eka Troena, Margono Setiawan, Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention* Volume 1 Issue 1 December. PP.69-76
- Veithzal, Rivai (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik". Jakarta: Murai Kencana
- Winardi, (2010), *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana
- Wibowo (2014) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widodo, Untung, (2006), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi*, 1(2): 92-108.