

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Dinas Ketenaga kerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta)

The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance
(Case Study at the Manpower and Transmigration Department of Purwakarta Regency)

¹ Juaneta Prasha Saffanah, ²Epi Fitriah, ³Nurleli

^{1,2,3} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

email: ¹ Juaneta Prasha Saffanah@yahoo.co.id, ²Epi.fitriah@unisba.ac.id, ³unileli.unisba@gmail.com

Abstract. To achieve a company's goals there needs to be a good performance on employees because employee performance will have an impact on work results so that the achievement of organizational goals. Many factors affect employee performance, one of which is organizational culture and job satisfaction. This study aims to understand the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance in the Department of Employment and Transmigration, Purwakarta Regency. The research method used in this research is descriptive and verification methods with quantitative approaches. Data sources used are primary data sources. The data collection technique used was a questionnaire with a sample size of 42 respondents, data collection was carried out by distributing questionnaires to employees at the Department of Employment and Transmigration, Purwakarta Regency. The analysis shows that the variable Organizational Culture has a positive effect on Employee Performance. This means that the better the organizational culture, the employee performance will increase. Job Satisfaction has a positive effect on Employee Performance. This means that higher job satisfaction, employee performance will increase. Organizational culture and job satisfaction influence employee performance. This means that organizational culture and job satisfaction simultaneously influence employee performance. This research is expected to provide additional development in economics, especially in the field of accounting.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan perlu adanya kinerja yang baik pada karyawan, karena kinerja karyawan akan berdampak pada hasil kerja sehingga tercapainya tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden, pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada para karyawan di Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dalam bidang akuntansi.

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

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam organisasi pemerintahan. Pemerintah

melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan SDM dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus baik dalam bidang administrasi maupun pelayanan

sehingga kinerja pegawai pemerintahan daerah dapat membaik.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangt dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka dari itu perlu adanya kinerja yang baik pada karyawan,karena kinerja karyawan akan berdampak pada hasil kerja sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu terdapat fenomena lain yang terjadi, di Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta menjelaskan bahwa absensi kehadiran belum sepenuhnya memenuhi aturan dikarenakan absensi yang digunakan masih manual sehingga tidak sedikit karyawan yang menyalahgunakan keadaan tersebut (menurut Tahyudin, 2018).

Banyak aktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu pemerintahan daerah salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan coulter (2010:333) Budaya organisasi atau organizational culture adalah sekumpulan nilai,prinsip,tradisi,dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat di dalam suatu pemerintahan daerah akan tercipta perilaku yang baik pada setiap individu nya dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut dalam memperlancar aktivitas organisasi dalam suatu pemerintahan daerah. Adapun sebaliknya yaitu budaya organisasi yang lemah dapat terjadi karena budaya organisasi yang kurang disadari oleh kebanyakan individu di dalam suatu organisasi dan kurang

sadar akan manfaat dari budaya organasiasi tersebut.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. menurut Husain Umar (2008:213) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya,dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan,kebutuhan,dan keinginannya.

Berdasarkan uraian di atas maka identifikasi masalahsebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerjajdi Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta?

B. Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai, 2004:309).

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan Indikator dari kinerja karyawan dapat dinilai atau dikatakan baik Menurut Wirawan (2009:166). Terdapat total tujuh item pertanyaan kuesioner untuk menilai apakah responden memiliki kecenderungan dalam:

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Prakarsa
5. Disiplin
6. Kerjasama
7. Kuantitas pekerjaan

Poin satu (1) menunjukkan tidak pernah sampai dengan poin lima (5)

selalu.

Budaya organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (1995:532) budaya organisasi adalah perekat social yang menginga tanggota dari organisasi.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 prekat sosial. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan,nilai-nilai,dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.Pengukuran budaya organisasi menggunakan model kuesioner menurut Umar (2010:207) yang terdapat 7 kasus mengenai:

1. Inisiatif individual
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko
3. Arah
4. Integrasi.
5. Kontrol.

C. Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil pengujian hipotesis

- a) Analisis Koefisien Korelasi

6. Identitas.
7. Toleransi terhadap konflik

Kepuasan kerja

Hasibuan (2013:t202) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Umar (2008:213) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalahperasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya,dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Terdapat 5 item Pengukuran yang menentukan kepuasan kerja menggunakan model kuesioner menurut Stephen Robbins (2001) sebagai berikut:

1. Imbalan yang pantas
2. Pekerjaan yang secara mental menantang
3. Kondisi yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan

Tabel 1.Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations				
		budaya organisasi	kepuasan kerja	kinerja karyawan
budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.874**	.955**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	42	42	42
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.874**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	42	42	42

kinerja karyawan	Pearson Correlation	.955**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	42	42	42

Dari tabel hasil output SPSS dapat di jelaskan bahwa :

1. Hubungan antara budaya organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,874. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori sedang, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang sangat kuat antara budaya organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2) dimana semakin baik budaya organisasi maka akan diikuti semakin baiknya tingginya kepuasan kerja begitupun sebaliknya.
2. Hubungan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,955. Nilai korelasi bertanda positif yang

termasuk kategori sangat kuat, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dimana semakin baik budaya organisasi maka akan diikuti semakin tingginya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

3. Hubungan antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,902. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori sangat kuat, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dimana semakin baik kepuasan kerja maka akan diikuti semakin tingginya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

b) Pengujian Analisis Jalur dan Determinasi

Tabel 2. Koefisien jalur Pada Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,580	1,363		-1,892	0,066
	budaya organisasi	0,553	0,067	0,709	8,208	0,000
	kepuasan kerja	0,243	0,074	0,282	3,267	0,002

Nilai Standardized Coefficient Beta pada masing-masing variabel sebesar 0,709 dan 0,282, menunjukkan nilai koefisien jalur dari budaya organisasi ($PYX_1 = 0,709$) dan kepuasan kerja ($PYX_2 = 0,282$) terhadap kinerja karyawan.

Setelah mendapat nilai koefisien jalur, selanjutnya mencari nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh koefisien determinasi simultan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut.

Tabel 3.Koefisien Determinasi (*Rsquare*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	0,932	0,928	1,262810438965310

Nilai koefisien determinasi (R Square) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga terlihat bahwa budaya organisasi dan kepuasan

kerja memberikan pengaruh sebesar 0,932 atau 93,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 6,8% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian.

c) Ujit

Tabel 4.Tabel Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,580	1,363		-1,892	0,066
	budaya organisasi	0,553	0,067	0,709	8,208	0,000
	kepuasan kerja	0,243	0,074	0,282	3,267	0,002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H0: $PYX1 = 0$ Secara parsial budaya organisasi (X1) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H1: $PYX1 \neq 0$ Secara parsial budaya organisasi (X1) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 $dk=(n-k-1) 42-2-1 = 39$, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,023. Budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan

terhadap Kinerja karyawan karena nilai t-hitung (8,028) lebih besar dari t tabel (2,023), artinya terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H0: $PYX2 = 0$ Secara parsial kepuasan kerja (X2) tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: $PYX2 \neq 0$ Secara parsial kepuasan kerja (X2) mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 $dk=(n-k-1) 42-2-1 = 39$, dengan

pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,023. Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan karena nilai

t-hitung (3,267) lebih besar dari t tabel (2,023), artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

d) Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846,917	2	423,458	265,543	.000 ^b
	Residual	62,193	39	1,595		
	Total	909,110	41			

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 265,543 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db1:2 dan db2:n-k-1(42-2-1) = 39t maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,238. Karena Fhitung (265,543) lebih besar dibanding Ftabel (3,238) maka pada tingkat kekeliruan 5% $t(\alpha=0,05)$ diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

1. Budaya organisasi pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dinilai sudah masuk dalam kriteria baik. Hal tersebut terlihat pada inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, arah, integrasi, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik sudah diterapkan dengan baik oleh pimpinan maupun karyawan. Namun masih terdapat kekurangan dalam budaya organisasi pada Dinas

Ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten purwakarta yaitu dalam kebebasan mengemukakan konflik secara terbuka yang masih rendah.

2. Kepuasan kerja pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dinilai sudah baik. Hal tersebut terlihat pada imbalan yang pantas, pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi yang mendukung, tekanan kerja yang mendukung, dan gaya kepemimpinan dan perilakutatasan pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sudah berjalan dengan baik. imbalan yang diberikan kurang sesuai dengan beban kerja.
3. Kinerja karyawan pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dinilai sudah baik. Hal tersebut terlihat padat keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa disiplin, kerjasama, kuantitas pekerjaan pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten

Purwakarta sudah berjalan dengan baik. Namun masih terdapat kekurangan dalam kepuasan kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten Purwakarta yaitu karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan keluar kantor hanya untuk urusan dinas dan juga dalam melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan masih rendah.

4. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Saran

Saran Operasional

1. Sebaiknya pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta meningkatkan toleransi terhadap konflik pada karyawan dalam penyelesaian konflik yang terjadi di dalam suatu pekerjaan, maka yang perlu dilakukan yaitu memberikan kebebasan dalam mengemukakan konflik yang

terjadi, menelaah dan mendiskusikan jalan keluar sehingga dapat memecahkan masalah yang terjadi untuk meningkatkan toleransi terhadap konflik.

2. Sebaiknya pada Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta meningkatkan imbalan yang pantas (wajar) terhadap karyawan yaitu imbalan yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan. Sebaiknya dinas/perusahaan memberikan insentif berupa materil maupun non materil bagi karyawan atas prestasi yang dicapai berdasarkan beban kerja, yang dapat memicu kinerja karyawan.
3. Disarankan kepada pegawai dinas ketenagakerjaan agar mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dengan tepat waktu, karena hasil dilihat dari hasil responden masih banyak pegawai yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan

Saran Pengembangan Ilmu

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki sehingga, dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan peneliti berikutnya yang tertarik dengan topik yang

sama dapat menambah variabel independent yang lainnya, misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan ataupun fasilitas kerja serta hubungan komunikasi dan lain lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Daftar pustaka

- Abadiyah, Rifdah & Didik Purwanto. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. 2(1).
- Nur Yuliana Amalia. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai variabel mediasi (studi pada RSKB dipenogoro dua satu klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah Insitut Agama Islam surakarta*.
- Nurhayati, Nunung., dkk. 2017. Statistik Penelitian dengan SPSS. Bandung: FEB Universitas Islam Bandung.
- Teman Koesmono H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, 7(2), 171-188.
- Tumbelaka, Steven.S.X. Alhabsji, Taher & Nimran, Umar. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). 3(1).
- Veithzal Rivai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2006. Manajemen Perubahan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga), *Among Makarti*, 3(5), 34.
- Wirawan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.