

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIMUR PRIMA LESTARI SENTOSA

Firgarius Rinto Bria¹; Frengky Dupe²; dan Struce Andriyani³

ABSTRACT

The objectives raised in this study are (1) to describe organizational culture, job satisfaction and employee performance (2) to examine and explain the positive and significant influence of organizational culture on employee performance at PT Timur Prima Lestari Sentosa (3) to examine and explain the effect of positive and significant job satisfaction on the performance of employees of PT Timur Prima Lestari Sentosa (4) to examine and explain the positive and significant influence of organizational culture and job satisfaction on the performance of employees of PT Timur Prima Lestari Sentosa. The population in this study were all 87 employees, a sample of 47 respondents at PT Timur Prima Lestari Sentosa was selected using the slovin formula. Data collection techniques are questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression using the SPSS version 25 application.

Based on the results of descriptive analysis shows that organizational culture is in the high category, satisfaction is in the high category, and employee performance is in the high category. The results of multiple regression analysis showed that the results of the t-test of the organizational culture variable (X1) were $0.005 < 0.05$, and the tcount was greater than ttable ($2,929 > 2,01537$), then H_0 was rejected and H_1 was accepted. So that the hypothesis which reads that there is an influence of organizational culture on employee performance partially has a significant effect is accepted. The results of the t-test of job satisfaction variable (X2) $0.000 < 0.05$, and the value of tcount is greater than ttable ($5.879 > 2.01537$), then H_0 is rejected and H_2 is accepted. So that the hypothesis which reads that there is an effect of job satisfaction on employee performance partially has a significant effect on it. The results of the F test using the value of Fcount = 41,204 Ftable = 3,21 then H_0 is rejected and H_3 is accepted, this means that the variables of organizational culture and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Timur Prima Lestari Sentosa employees. Based on the Adjusted R Square, it shows that a value of 0.636 is obtained, which means that 63.6% of the strong influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance is caused by organizational culture (X1) and job satisfaction (X2), while the remaining 36.4% is influenced by by other variables outside the focus of this study.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia saat ini memasuki era globalisasi yang berdampak pada kemajuan industri di segala bidang. Kemajuan tersebut mendorong semakin ketat persaingan antar bisnis

¹ Alumni IABI FISIP Tahun 2022

²⁻³Dosen IABI FISIP Undana

dan pengaruh globalisasi terhadap perekonomian organisasi lebih cenderung untuk melakukan studi tentang faktor-faktor organisasi untuk bertahan hidup.

Aktivitas sehari-hari setiap individu tidak akan terlepas dari bersosialisasi dengan lingkungannya. Demikian juga kepribadian setiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dari lingkungan dimana ia melaksanakan aktivitasnya. Untuk mencapai kepribadian tersebut, salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam menentukan sikap dan perilaku sebagai pedoman bertindak, yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi di mana individu memiliki nilai, keyakinan, asumsi, harapan, dan sebagainya.

Perusahaan Terbatas Timur Prima Lestari Sentosa (Bigland Kupang) yang merupakan salah satu perusahaan di Nusa Tenggara Timur yang bergerak dalam industri perabot rumah tangga yang memproduksi dan mendistribusikan kasur pegas (spring bed), busa, dan sofa serta menjual furnitur plastik. Keberadaan perusahaan tersebut peneliti ingin mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa.

Untuk mengetahui permasalahan kinerja karyawan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 47 responden. Hasil menunjukkan terdapat masalah yang masih perlu untuk diperhatikan karena berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan dan karyawan kurang mampu menggunakan tenaga secara efektif guna menaikkan hasil kerja. Adapun hasil menunjukkan terdapat masalah yang masih perlu untuk diperhatikan karena berkaitan dengan budaya organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat dan karyawan kurang siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, Adapun hasil menunjukkan terdapat masalah yang masih perlu untuk diperhatikan karena berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan rekan sekerja kurang menjadi penyemangat sekaligus pesaing guna mencapai prestasi.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2008; 2) menyatakan bahwa Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Robbins (2006: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu: (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; (2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; (4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; dan (5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Budaya Organisasi

Mangkunegara (2009: 114) 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-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Kepuasan Kerja

Sopiah (2008: 170) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas

(positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013: 57). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) menurut Sugiyono (2013: 59). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel, variabel (X) budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2011:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Timur Prima Lestari Sentosa sebagai populasi, sebanyak 87 karyawan sebagai responden.

Sampel

“Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari unit populasi” (Kuncoro, 2009:118). Teknik pengambilan sampel ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2004:78)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar *Error* yaitu 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{87}{1 + 87(0,1)^2}$$

$n = 46,52$ dibulatkan menjadi 47 responden

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 47 karyawan. Teknik penarikan sampel yang berdasarkan bagian-bagian atau unit adalah Proportionate Sampel Random Sampling.

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1,723 + 0,219X_1 + 0,639X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji regresi diperoleh nilai konstantan adalah 1,723 artinya apabila budaya organisasi dan kepuasan kerja di asumsikan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan adalah 1,723 satuan
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.219. Artinya apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan pada PT Timur Prima Lestari Sentosa sebesar 0,219 dengan asumsi kepuasan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan).
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,639. Artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PT Timur Prima Lestari Sentosa sebesar 0.639 dengan asumsi budaya organisasi (X_1) tidak mengalami perubahan (konstan).

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial) Hipotesis 1 dan 2

Uji hipotesis 1 dan 2 dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel X dengan uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi (X1) $0,005 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2; 47-3) = (0,025; 44) = 2,01537$ Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,929 > 2,01537$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa diterima. Artinya jika budaya organisasi dikelola lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa. Hal ini terlihat dari signifikan kepuasan kerja (X2) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2; 47-3) = (0,025; 44) = 2,01537$ Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($5,879 > 2,01537$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa diterima. Artinya jika kepuasan kerja dikelola lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan) Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS (Tabel ANOVA) diperoleh $F_{hitung} = 41,204$ dan $F_{tabel} = F(k; n-k)$, $F=(2; 47-2)$, $F_{tabel} = (2; 45) = 3,20$ dengan tingkat signifikan (ρ) sebesar $0,000$ dan $\alpha = 0,05$. Oleh karena $F_{hitung} = 41,204 > F_{tabel} = 3,21$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini bermakna bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa. Artinya jika budaya organisasi dan kepuasan kerja dikelola lebih baik lagi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R Square atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah $0,636$ hal ini berarti kemampuan variabel bebas

dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 63,6% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sisanya 36,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. dengan kesalahan baku atau standard error of estimate adalah 3,588.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari sentosa. Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif budaya organisasi PT Timur Prima Lestari Sentosa berada pada kategori tinggi, hasil analisis deskriptif kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa.
4. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Prima Lestari Sentosa.

DAFTAR PUSTAKA

- Khairandy, Ridwan, 2007. Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum. *Jurnal Hukum Bisnis*, 26 (3)
- Mangkunegara, A.A. Anwar, 2009. *Manajemen sumber daya manusia.*: Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Kedua. Yogyakarta; BPFE
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

-----, 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition. (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*
Bandung: Alfabeta