

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI GLOBAL SERVIS CABANG PEKANBARU

Mita Pratiwi¹, Marabona Munthe², Rifqil Khairi³

¹Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau-Indonesia

Email: mita.pratiwi@gmail.com

²STEI Iqra Annisa Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email: marabona.munthe@stei-iqra-annisa.ac.id

³Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Bangkinang, Riau, Indonesia

Email: rifqil.khairi@universitaspahlawan.ac.id

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) To determine whether organizational culture has an effect on employee performance at PT Sinergi Global Servis Pekanbaru Branch. 2) To find out whether job satisfaction has an effect on employee performance at PT Sinergi Global Servis Pekanbaru Branch. 3) To find out whether organizational culture and job satisfaction simultaneously affect employee performance at PT Sinergi Global Servis Pekanbaru Branch. This research was conducted at PT. Sinergi Global Servis Pekanbaru branch which is located at Jl. Baung, Tangkerang Barat, Pekanbaru City, Riau. This research was conducted to all employees at PT Sinergi Global Servis Pekanbaru branch, totaling 30 people and all of them were used as samples (total sampling). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the classical assumption test showed that the data were normally distributed, there was no multicollinearity and no heteroscedasticity. Simultaneous test results (Test F) organizational culture and job satisfaction together have a significant effect on employee performance at PT. Synergy Global Service Pekanbaru Branch. Partial test results (t test) organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance at PT. Synergy Global Service Pekanbaru Branch. The results of the calculation of the coefficient of determination that have been adjusted for the R_Square value of 0.806 means that 80.6% of the employee performance variables can be explained by organizational culture and job satisfaction variables. While the other 19.4% are influenced or explained by other variables not discussed in this study

Keywords. Organizational culture, job satisfaction and performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinergi Global Servicing cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Baung, Tangerang Barat, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Sinergi Global Servis cabang Pekanbaru yang berjumlah 30 orang dan semuanya dijadikan sampel (total sampling). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Synergy Global Service Cabang Pekanbaru. Hasil uji parsial (uji t) budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Synergy Global Service Cabang Pekanbaru. Hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan nilai R_Square sebesar 0,806 berarti 80,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 19,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Kata Kunci: Budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu tekanan utama dalam

perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Pegawai dengan budaya organisasi yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpinnya harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong dirinya. Agar perilaku pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai akan pemenuhan kebutuhan dan permintaan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi sangat berperan penting dalam kinerja pegawai.

Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja dari sejumlah individu dalam organisasi dalam organisasi atau dalam pandangan lain disebutkan kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Pencapaian kinerja yang maksimal akan menggambarkan sejauh mana visi, misi, target maupun sasaran dari organisasi dapat terwujud yang keseluruhannya tertuang ke dalam strategi planning suatu organisasi. Termasuk organisasi pemerintah yang sejak memasuki era reformasi ini, sangat dituntut harus mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berikut ini adalah data karyawan PT Sinergi Global Servis dari tahun 2017-2021:

Tabel Jumlah Karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	2017	32	0%
2	2018	28	-12,5%
3	2019	30	-6.25%
4	2020	26	-7,14%
5	2021	30	-6.25%

Sumber : PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.1 tersebut di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2016-2020 jumlah karyawan PT Sinergi Global Servis mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah karyawan PT Sinergi Global Servis adalah 32 karyawan, pada tahun 2018 jumlah karyawan 28, pada tahun 2019 jumlah karyawan 30, pada tahun 2020 jumlah karyawan 26, dan pada tahun 2021 jumlah karyawan 30 orang. Tabel data absensi karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru periode tahun 2017-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel Data Absensi Karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Data Absensi			Total Jumlah Ketidakhadiran
			Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alfa (Hari)	
1	2017	32	10	8	5	23
2	2018	28	15	5	5	25
3	2019	30	8	4	7	19
4	2020	26	7	5	12	24
5	2021	30	15	3	10	28

Sumber : PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kehadiran karyawan PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru pada periode tahun 2017-2021 mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan diindikasikan karena menurunnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan kurangnya budaya organisasi yang diterapkan pimpinan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin terpenuhi kepuasan kerja karyawan maka kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan dengan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru akan tercapai dengan maksimal.

Berikut ini data tunjangan yang didapat karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru dari tahun 2017-2020 :

Tabel Tunjangan Karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru 2017-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Tunjangan (Bulan/Orang)	
			Uang Transport (konsinyasi)	Uang Makan
1	2017	32	Rp. 250.000	Rp. 20.000
2	2018	28	Rp.250.000	Rp. 20.000
3	2019	30	Rp.250.000	Rp. 20.000
4	2020	26	Rp. 150.000	Rp.15.000
5	2021	30	Rp. 150.000	Rp.15.000

Sumber : PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah tunjangan yang diterima karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru mengalami penurunan. Hal ini sebaiknya jadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan pemberian tunjangan pada karyawan yang akan berdampak terhadap pekerjaan karena karyawan yang bekerja pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru selalu bekerja dengan konsentrasi dan loyalitas yang tinggi.

PT Sinergi Global Servis mempunyai budaya organisasi yang diterapkan perusahaan kepada karyawannya. Namun berdasarkan observasi awal kondisi budaya organisasi perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel Data Budaya Organisasi PT Sinergi Global Servis

No.	Indikator Budaya Organisasi	Jumlah Karyawan	Realisasi	Persentase (%)
1	identitas anggota	30	28	93.33
2	penekanan kelompok	30	24	80.00
3	fokus pada pegawai	30	22	73.33
4	integrasi unit kerja	30	23	76.67
5	kontrol	30	21	70.00
6	toleransi resiko	30	20	66.67
7	kriteria imbalan	30	21	70.00
Rata-rata				75.71

Sumber: Hasil observasi awal, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.5 diketahui bahwa budaya organisasi PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru belum maksimal. Hal ini diketahui dari setiap indikator yang digunakan untuk mengetahui budaya organisasi sebuah perusahaan. Rata-rata jawaban responden hanya mencapai 75,71% dari keseluruhan responden.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika karyawan sudah memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar kinerja karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka perlu dilakukan penilaian. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja selesai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan reward terhadap karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat merumuskan suatu permasalahan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru?, Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru?, dan apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru?

LITERATUR REVIEW

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Stoner dalam (Fauzi et al., 2016), budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota

organisasi. Menurut Sutrisno dalam (Muis et al., 2018), Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Sule dalam (Prahasti & Wahyono, 2018), budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Menurut Sedarmayanti, budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu, (Sedarmayanti, 2013: 75).

Lebih lanjut Siagian, mengatakan bahwa budaya adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pengertian sederhana menurut Siagian ini dapat dipahami bahwa dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi (*the way thing are done in this organization*). Budaya dasar yang dimiliki oleh masing-masing individu anggota organisasi dan budaya masyarakat sekitarnya akan saling mempengaruhi terhadap kemampuan individu mensinergikan budaya sendiri dengan budaya orang lain, (Siagian, 2012: 187).

Nurmansyah, (2016:154) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi yang dipelajari, dan dilaksanakan serta dikembangkan secara terus menerus dan berfungsi sebagai sistem perekat serta dapat dijadikan sebagai pedoman berperilaku dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pemahaman tentang nilai, sikap dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan lingkungan tempat organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator yang mewakili variabel budaya organisasi yang dibatasi oleh karakteristik utama dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Nurmansyah (2016:159) yaitu:

1. Identitas anggota organisasi, yaitu bagaimana pegawai mengidentifikasi kan diri dengan organisasi secara keseluruhan bukan hanya dengan pekerjaan atau profesinya.
2. Penekanan kelompok, yaitu bagaimana pekerjaan diorganisasikan sebagai suatu kelompok bukan individu.
3. Fokus pada pegawai, yaitu bagaimana keputusan manajemen dibuat dengan mempertimbangkan efek hasil usahanya pada pegawai atau anggota organisasi.
4. Integrasi unit kerja, yaitu bagaimana tiap unit kerja dalam organisasi didorong untuk bekerja secara terkoordinasi dan saling terkait.
5. Kontrol, yaitu bagaimana kebijakan, peraturan dan pengaruh langsung digunakan untuk mengendalikan perilaku pegawai.
6. Toleransi resiko, yaitu bagaimana pegawai didorong untuk bersikap agresif, inovatif dan mampu menghadapi resiko.
7. Kriteria imbalan, yaitu bagaimana imbalan, seperti peningkatan gaji dan promosi dialokasikan berdasarkan kinerja pegawai bukan hanya mempertimbangkan faktor senioritas atau anak emas.

8. Toleransi konflik, yaitu bagaimana pegawai dikondisikan pada iklim konflik dan kritik terbuka.
9. Orientasi means ends, yaitu bagaimana manajemen lebih memusatkan pada hasil atau keluaran.
10. Fokus pada sistem terbuka, yaitu bagaimana organisasi memantau dan menghadapi perubahan-perubahan di lingkungan eksternal

Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam (Fauzi et al., 2016), menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah "Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan". Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Menurut Robbins dalam (Zahara & Hidayat, 2017) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima.

Menurut Marihot dalam (Anam & Rahardja, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dijalankan seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut merasakan senang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Handoko, (2011:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Definisi ini dapat ditafsirkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Seseorang karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan apabila yang ia kerjakan itu telah memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja.

Robbins dan Judge, (2015:99) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Lebih lanjut Robbins, (2015:102) mengemukakan pendekatan yang sering digunakan adalah skor penjumlahan yang tersusun atas sejumlah aspek kerja. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, pengawasan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Mangkunegara, (2016:117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja).

Hasibuan, (2012:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja, akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran karyawan, seperti : waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari karyawan akan terlihat. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin karyawan rendah.

Hani dan Hasibuan, (2012:202) sama-sama menjelaskan pengertian kepuasan kerja menyangkut tentang sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sikap karyawan yang timbul dari diri karyawan yang dicerminkan dari prestasi dan kedisiplinan karyawan prestasi yang timbul mencapai tujuan dari organisasi tempat dia bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon emosional atau perasaan puas yang ditunjukkan oleh seorang pekerja atas penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya mereka terima terhadap apa yang telah dilakukannya selama bekerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) dalam (Setiyadi & Wartini, 2016) ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut, (Rivai, 2015:623):

1. Isi Pekerjaan
Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Kepuasan pekerjaan bisadiperoleh oleh setiap karyawan jika isi pekerjaan yang di berikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan atau setiap karyawan bekerja pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya
2. Supervisi
Pengawasan pimpinan terhadap segala pekerjaan karyawan akan mampu mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, sebab dengan adanya supervisi yang diberikan menunjukkan kepedulian pimpinan terhadap hasil kerja karyawan sehingga akan mencapai prestasi kerja
3. Organisasi dan manajemen
Organisasi dan manajemen merupakan bentuk struktur yang ada dalam organisasi, dan berhubungan dengan sistem kebijakan organisasi dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan
4. Kesempatan Untuk Maju
Kesempatan untuk maju yang di berikan perusahaan untuk dip romosikan mampu memberi dampak terhadap rasa semangot bekerja dan rasa kepuasan bekerja dengan adanya perhatian terhadap karir karyawan
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya isentif
Gaji dan Insentif yang di berikan perusahaan dengan tepat dan adil akan memberikan rasa kepuasan kepada karyawan
6. Rekan Kerja

Hubungan yang baik antara rekan kerja dan mampu bekerja sama pada rekan kerja akan mampu memberikan keringan kerja pada setiap karyawan dan tentunya akan memberikan rasa kepuasan terhadap pekerjaan

7. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Menurut Mangkunegara dalam (Susmiati & Sudarma, 2015) memberikan defenisi kinerja sebagai kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang diukur secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja didefinisikan oleh Hermawati dalam (Zahara & Hidayat, 2017) sebagai hasil kerja seseorang (dalam artian sebagai karyawan) dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Prestasi kerja memberikan manfaat penting bagi organisasi yang berasal dari kepemimpinan transformasional.(Buil et al., 2019) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat produktivitas seseorang individu karyawan terhadap rekan kerjanya, pada beberapa sikap serta akibat yang berafiliasi dengan pekerjaan atau yang disebut dengan OCB (*Organizational citizenship behavior* / perilaku organisasi kewarganegaraan).

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Moetheriono (2012), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organiasi. Sedangkan Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas kinerja dapat di defenisikan sebagai hasil kerja yang diukur secara kualitas, kuantitas dengan target atau sasaran yang sudah ditentukan dan disepakati yang dicapai oleh seseorang dengan standar hasil kerja terhadap beberapa sikap serta akibat yang berafiliasi dengan pekerjaan dalam satu periode tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hessel dalam (Fauzi et al., 2016) adalah:

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

2. Budaya organisasi

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda, dan setiap perusahaan biasanya memiliki ciri khasnya masing-masing. Ini bisa menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika budaya organisasi kurang sesuai dengan apa yang diharapkan maka kinerja karyawan kurang produktif, akibatnya kinerja menjadi menurun.

3. Kompensasi

Kompensasi ataupun insentif bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, harapan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi juga bisa membuat karyawan dalam meningkatkan performanya. Selain sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan agar bisa meningkatkan performanya, hal tersebut juga akan secara efektif memacu karyawan lainnya untuk bekerja lebih keras.

4. Kepemimpinan

Pemimpin dalam perusahaan dituntut untuk dapat berpengaruh dan bisa memberi contoh yang baik kepada seluruh karyawannya. Tak jarang para karyawan yang kinerjanya menurun disebabkan karena sosok pimpinan yang tidak sesuai dengan harapannya. Bahkan ada juga yang rela pindah tempat kerja karena tidak cocok dengan pemimpinnya. Pemimpin yang bagus akan membuat karyawan nyaman dan kinerja perusahaan menjadi bagus.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka dari karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. Setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing. Pihak perusahaan bisa membuat kebijakan yang mampu memengaruhi sikap disiplin karyawannya.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif. Ada beberapa hal disekitar lingkungan yang menjadi perhatian oleh para karyawan seperti toilet yang bersih dan nyaman, tempat istirahat yang layak, tempat ibadah yang bersih, pantry yang lengkap, dan lainnya.

8. Komitmen organisasi

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan maka akan semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (dalam Abdullah, 2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, keenam indikator tersebut antara lain:

1. Efektif,
Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien,
Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas,
Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu,
Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas,
Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan,
Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinergi Global Servis cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Baung, Tangkerang Barat, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini akan dilakukan pada PT Sinergi Global Servis dari bulan Agustus hingga Oktober 2022.

Untuk memperoleh data yang diketahui sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Observasi. Menurut pendapat Sugiyono (2012:166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.
2. Metode Angket/Kuesioner. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan subjek yang berupa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sujarweni dalam (Anam & Rahardja, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi yang akan digunakan untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung $>$ r tabel

pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrument dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018: 268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji *reliabilitas* dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah, jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya dan jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji (Ghozali, 2018:161-167). Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji *P-Plot Regession* yaitu Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis dan/tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF $< 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ (Ghozali, 2018:107).

Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut : Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan

untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan kerja

e = Error/ tingkat kesakahan

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2015:97) adalah: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Uji F

Menurut Sugiyono (2015:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah: Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai ($P-Value$) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan/bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai ($P-Value$) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan / bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. nilai yang digunakan adalah R_Square (R^2) Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Adapun analisis deskriptif ini merupakan uraian mengenai hasil pengumpulan data primer (berupa kuesioner) yang telah diisi oleh responden. Hal-hal yang dianalisis dari responden adalah data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama kerja.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 11 responden (36.67%) dan sebanyak 19 responden (63.33%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan dibanding responden perempuan. Bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dibawah 21 tahun berjumlah 1 orang (3.33%) responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 19 orang (63.33%) responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang (16.67%) responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 5 orang (16.67%). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru didominasi dengan umur 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang. Karakteristik responden lama kerja di bawah 5 tahun ada 22 orang, 5 sampai 10 tahun ada 4 orang, sedangkan diatas 10 tahun ada sebanyak 4 orang atau sebesar 13.33%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru didominasi oleh lama kerja dibawah 5 tahun yaitu ada 22 orang.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Nilai r hitung ($df = n-1, = 30-1=29$ dan $\alpha=0,05$, maka r tabel = 0,355 Untuk r_{hitung} dapat Metode *Corrected Item-Total Correlation*, bahwa semua nilai r_{hitung} untuk pernyataan variabel bebas dan terikat memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} (0,355). Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah valid atau seluruh jawaban responden dalam hal ini karyawan sudah sesuai. Jawaban yang memiliki nilai tertinggi untuk variabel kinerja (Y) adalah item nomor 4, yaitu sebesar 0,831

1. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas yaitu:

Tabel Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Budaya organisasi (X1)	0,824	0,60	Reliabel/Handal
2	Kepuasan kerja (X2)	0,818	0,60	Reliabel/Handal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,60	Reliabel/Handal

Sumber : Data olahan , 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sudah handal atau jawaban sudah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 adalah variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,871.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5.11 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.596 + 0.214X_1 - 0.5657X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -0.596 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel budaya organisasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan hanya sebesar -0.596 satuan.
2. Koefisien b_1 (X_1) = 0.214 ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1)

berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru akan meningkat sebesar 0.214 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien b_2 (X_2) = 0,565. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain jika variabel kepuasan kerja semakin naik terus menerus maka kinerja karyawan kerja karyawan pada pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,565 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variable budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 56.154 lebih besar dari F_{tabel} adalah 3,34 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1(3-1) = 2$, dan $df_2 = (n-k) = 30-2 = 28$. Maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,34. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(56.192 > 3,34)$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Berikut adalah hasil output uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-0.596	2.218	-0.269	,790
	Budaya organisasi	0.214	,073	2.936	,007
	Kepuasan kerja	565	,101	5.577	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

1. Budaya organisasi (X_1)

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.936 sedangkan nilai t_{tabel} 1.701. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2.936) > t_{tabel} (1.701)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru artinya budaya organisasi semakin baik diperusahaan maka akan berdampak dengan hasil kerja yang akan di capai.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.577 sedangkan nilai t_{tabel} 1.701. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (5.577) > t_{tabel} (1.701)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru artinya semakin meningkat kepuasan kerja secara terus menerus maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah hasil output uji Koefisien Determinasi (R^2) yaitu :

Tabel 5.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.792	1.252
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan nilai R_Square sebesar 0,806 berarti 80.6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 19.4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 56.154 lebih besar dari F_{tabel} adalah 3,34 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 = (n - k) = 30 - 2 = 28$. Maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,34. Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (56.192 > 3,34)$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al (2016) Hasil penelitian ini adalah 1) Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, terbukti $t (4,073) > t_{tabel} (1,697)$ atau $t_{sig} 0,000 < 0,05$. 2) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, hal ini dibuktikan $count (2,363) > t_{tabel} (1,697)$ atau $sig t (0,025) < 0,05$. 3) Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap komitmen organisasi, terbukti $F_{hitung} (103,770) > F_{tabel} (3,328)$ atau $sig F (0,000) < 0,05$. 4) Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti $t (2,726) > t_{tabel} (1,697)$ atau $0011 t_{sig} < 0,05$. 5) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti $t (2,600) > t_{tabel} (1,697)$ atau $sig t (0,015) < 0,05$. 6) Ada dampak positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti $t (2,086) > t_{tabel} (1,697)$ atau $sig t (0,046) < 0,05$. 7) Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan, terbukti $F_{hitung} (128,998) > F_{tabel} (2,947)$ atau $sig F (0,000) < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hessel dalam (Fauzi et al., 2016) beberapa Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut adalah 1) Budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda, dan setiap perusahaan biasanya memiliki ciri khasnya masing-masing. Ini bisa menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika budaya organisasi kurang sesuai dengan apa yang diharapkan maka kinerja karyawan kurang produktif, akibatnya kinerja menjadi menurun. 2) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau suka dari karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hasil uji kesesuaian data diperoleh bahwa data sudah valid, reliabilitas. Hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa data sudah berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan

tidak ada heterokedasitas. Hasil pengujian secara serempak (Uji F) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Global Servis Cabang Pekanbaru. Hasil perhitungan koefisien determinasi yang telah disesuaikan nilai R_Square sebesar 0,806 berarti 80.6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 19.4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hani Handoko. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosdakarya
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi Konsep, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Pekanbaru: Unilak Press
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator*. 7(2), 543–552. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj%0apengaruh>
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Vetzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. 2015. *Prilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*, Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>
- Siagian, 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susmiati, & Sudarma, K. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7226>
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>