

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR

VitryaniTarigan¹, Wico Jontarudi Tarigan²
UniversitasSimalungun¹, Universitas Simalungun²
Pos-el : vitry_tarigan@yahoo.com¹ , wico85_trg@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. Data penelitian ini diperoleh dari hasil koesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan analisis Linier Berganda dengan uji Hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 58 karyawan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. Secara parsial, Variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari Penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,463 yang artinya bahwa 46,3% variasi program Kepuasan Kerja dijelaskan oleh variasi dalam variable Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh variable - variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : BudayaOrganisasi, KepuasanKerja, KinerjaKaryawan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at Bank Mega Pematangsiantar Branch Office. The research data was obtained from the results of questionnaires, literature studies, and direct interviews with relevant parties according to the purpose of the study. The analysis technique uses multiple linear analysis with hypothesis testing, namely the F test and t test. The number of samples was 58 employees using the Simple Random Sampling method. The result showed that organizational culture and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on the performance of Bank Mega Pematangsiantar Branch employees. Partially, the variable job satisfaction is the most influential variable on employee performance. From this research an R Square value of 0,463 was obtained, which means that 46,3% of the variations in job satisfaction program are explained by variations in organizational culture and job satisfaction variables, the remaining 53,7% is explained by other variables outside this study.

Keyword : Organizational Behavior, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetensi global, seperti perubahan - perubahan kondisi ekonomi serta perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak

manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan perusahaan berfikir secara seksama bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola perusahaan, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral agar mampu bertahan. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan peranannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan, maka sumber daya manusia harus memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Karena kinerja mempunyai arti penting bagi para karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu hal ini juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi lagi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi ataupun peringatan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas, maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kepuasan kerja berkurang. Dengan kata

lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk hasil kinerja yang lebih baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dan dipertahankan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercapai kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri. Masalah pokok dalam penulis ini, yaitu : (1) Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar ? (2)

Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar ?

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang batasan masalah dalam

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. (2) Untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar mengenai gambaran budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya. (2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survey*. Metode *Explanatory Survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literatur.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar yang berlokasi di Jalan Sutomo, Siantar Business Centre Blok E3 & E4 Pematangsiantar.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh hasil wawancara dari responden/konsumen yang

penelitian ini maka batasan masalah terbatas sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar.

berkompeten. Data dan informasi yang di perlukan dalam penelitian baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif diperoleh melalui data primer dan data sekunder.

Sumber data dalam penelitian ini terdapat satu jenis data yaitu : Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau konsumen yang berkesempatan mengisi kuesioner yang saya berikan guna memperoleh data yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2009:62) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar berjumlah 68. Kemudian digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Sample menurut Sugiyono (2009:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Meskipun sample hanya merupakan bagian dari populasi, kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sample itu harus dapat menggambarkan dalam populasi. Perhitungan sample dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut

berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 5%

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

$$n = \frac{68}{1 + 68(0,05)^2}$$

$$n = \frac{68}{1 + 68(0,0025)}$$

$$n = \frac{68}{1,170} = 58,1 \sim 58$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 58

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

Studi lapangan, yaitu penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan

dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*.

F. Definisi Operasional

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan operasional variabel sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X_1) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu perusahaan sehingga anggota perusahaan merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota perusahaan tersebut merasa berbeda dengan perusahaan lain.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu :

- a. Lingkungan Usaha
 - b. Nilai-Nilai
 - c. Pahlawan
 - d. Ritual
 - e. Jaringan Komunikasi
2. Kepuasan Kerja (X_2) merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan melihat hasil kerja mereka. Dimana para karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif jika mereka merasa puas dan menunjukkan perilaku negatif yang negatif pada saat mereka merasa tidak puas dengan apa yang mereka harapkan tidak sesuai dengan realitas yang terjadi.

Dan indikator tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)
 - b. Atasan (*Supervisor*)
 - c. Teman Sekerja (*Co-Workers*)
 - d. Promosi (*Promotion*)
 - e. Gaji/Upah (*Pay*)
3. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil pekerjaan seorang selama

periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator tentang kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas, Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

- a. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antar karyawan dengan perusahaannya.
- b. Tanggung Jawab karyawan terhadap perusahaannya.

c. Instrumen Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel indikator diatas, penulis kemudian mengembangkan menjadi instrument penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kusioner penelitian. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kusioner,

penulis menggunakan metode skala *likert* (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert*, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju
Diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju
Diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-Ragu
Diberi bobot 3
4. Jawabantidak Setuju
Diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju
Diberi bobot 1

Instrument penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kusioner perlu dilakukan pengujian atas kusioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kusioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliable, maka untuk itu, saya juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kusioner).

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.
2. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $>0,60$.

G. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan

1. Analisis Deskriptif Statistik

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif**a. Analisis Linier Berganda**

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis Linier Berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009:275) yaitu:

$$Y = a +$$

$$b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Subyek dalam variable dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah kinerja karyawan

a = Variabel Y bila X = 0 (Konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Kepuasan kerja

e = Nilai residu

b. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas terhadap variable terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya

(R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variable terhadap variable terikat.

c. Penguji Hipotesis**1) Uji F (Uji Serempak)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut:
Ho : i = 0, artinya variable bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variable tidak bebas

Ha : i ≠ 0, artinya variable bebas secara simultan dapat menjelaskan variable

F hitung > tabel atau probabilitas kesalahan (kurang dari 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima membuktikan variable bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable tidak bebasnya.

F hitung < f tabel atau probabilitas (α) lebih dari 5 % maka Ho diterima dan Ha ditolak membuktikan variable bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable tidak bebasnya.

2) Uji t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

Ho : i = 0, artinya variable bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable tidak bebas.

Ha : i ≠ 0, artinya variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable tidak bebas

T hitung > T tabel atau probabilitas kesalahan (α) kurang dari 5% maka membuktikan variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable tidak bebasnya, Ha diterima dan Ho ditolak.

T hitung < T tabel atau probabilitas kesalahan (α) lebih dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan computer dengan program "SPSS For Windows Release 21.0

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Mega Cabang Pematangsiantar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mega Cabang Pematangsiantar. Dalam penelitian ini di ambil sebanyak 58 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai dua responden seperti yang dijelaskan berikut ini. Tabel di bawah ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan gender.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
Laki	31	54
Perempuan	27	46
Jumlah	58	100

Sumber: Data primer(kuesioner) diolah,2019.

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 58 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 31 orang atau 54% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau 46%. Responden pria jauh lebih banyak dari wanita, hal ini disebabkan metode *random sampling* yang digunakan sehingga responden yang terampil baik pria atau wanita memiliki peluang sama.

Tabel selanjutnya menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
<20	10	17
21-30 Tahun	32	55
31-40 Tahun	11	18
>41 tahun	5	9
Jumlah	58	100

Sumber : Data primer (kuesioner) diolah,2019.

Dari tabel 4.2 di atas yang berdasarkan usia responden yang berumur 21-30 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 32 orang atau 55% dan yang paling sedikit umur >41 tahun, yaitu terdiri dari 5 orang atau 9%.

Tabel berikutnya menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
1-5 Tahun	35	60
5-10 Tahun	10	17
10-20 Tahun	8	14
>21 Tahun	5	9
Jumlah	58	100

Sumber : Data primer (kuesioner) diolah,2019.

Dari tabel 4.3 di atas yang berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun yang terdiri dari 35 orang atau 60%. Diikuti karyawan yang telah bekerja selama 5-10 tahun seanyak 10 orang atau 17%. Setelah itu yang bekerja selama 10-20 tahun sebanyak 8 orang atau 14%. Kemudian yang telah bekerja selama >21 tahun sebanyak 45 orang atau 8%.

3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dan Perhitungan SKOR Variabel Independen (X)

a. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Variasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat selanjutnya, jawaban responden banyak yang memilih setuju dengan hasil persentase sebesar 50% untuk pertanyaan mengenai atasan dalam memberikan pengarahan dan tokoh yang dapat dijadikan pedoman. Kemudian, tanggapan responden mengenai ritual yang dilakukan secara berkala seperti evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, rata-rata menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,6%. Sedangkan tanggapan responden mengenai komunikasi terbuka yang diterapkan untuk mempermudah penyebaran, rata-rata menjawab sangat setuju, yaitu sebesar 44,8%.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan tentang pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji maka dari 58 karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat dilihat dengan tabel dibawah ini.

Berdasarkan olah data diatas, tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawab semaksimal

mungkin, rata-rata memberi jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 55,1%. Kemudian tanggapan responden terhadap pernyataan atasan selalu memberikan sesuatu untuk usaha pencapaian tugas, rata-rata responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,7%.

Selanjutnya mengenai pernyataan karyawan lebih menikmati hubungan kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja atau dilakukan secara sendiri, didominasi oleh responden yang menjawab setuju sebesar 51,7%. Untuk pernyataan mengenai pemberian *reward* berupa promosi bagi karyawan yang berprestasi akan merasa termotivasi, rata-rata responden menjawab sangat setuju dengan hasil persentase sebesar 68,96%. Sedangkan, tanggapan responden mengenai besarnya tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok memenuhi kebutuhan karyawan, rata-rata responden memilih menjawab setuju yaitu sebesar 53,4%.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan dan Penghitungan Skor Variabel Dependen (Y)

Tabel di bawah ini menunjukkan tanggapan responden mengenai keputusan untuk pensiun dini dengan berbagai pertanyaan pemahaman karyawan tentang usia, kesehatan, jabatan, pesangon, kesempatan karir di luar dan rencana pensiun, maka dari 58 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner .

tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada *range* keempat (tinggi), yaitu dengan rata-rata skor 238,63 yang menyimpulkan bahwa karyawan Bank Mega memiliki kinerja yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan data di atas dengan jumlah responden 58, tanggapan responden mengenai pekerjaan dilakukan sesuai dengan target yang telah ditentukan, responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 63,7%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai

komitmen karyawan seperti berusaha semaksimal mungkin untuk mensukseskan perusahaan tempat saya bekerja, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebesar 56,8%. Sedangkan tanggapan responden mengenai tanggung jawab untuk melakukan pengembangan diri dan mengevaluasi diri secara terus-menerus, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 58,6%.

Hasil Penelitian

1. Pengukuran Instrumen

a. Uji Validasi

Untuk uji validasi dapat dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Berdasarkan hal itu dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS 21 pada indikator-indikator budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa hampir seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel independen adalah valid dan juga terdapat 2 item pernyataan dari 2 variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan yang invalid, yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Hal ini disebabkan karena hampir seluruh responden memilih jawaban pernyataan dengan jawaban yang hampir semua sama dengan bobot yang cukup tinggi maupun rendah.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, reliabilitasnya suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil

pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 21.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	10

Sumber : Data

diolah melalui SPSS 21.

Berdasarkan table hasil uji reliabilitas variable X₁ di atas, 10 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,690 yaitu besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas indikator indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Sumber : Data diolah melalui SPSS 21, 2019.

Berdasarkan table hasil uji reliabilitas variabel X₂, 9 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,783 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini reliable.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	11

Sumber : Data diolah melalui SPSS 21, 2019.

Berdasarkan table hasil uji reliabilitas variabel Y, 11 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini reliable.

1. Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel budaya organisasi (X₁) dan kepuasan

kerja (X_2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for Windows. hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T hitung
Konstanta	11.453	0.024	2.329
X ₁	0.183	0.246	3.927
X ₂	0.643	0.000	1.173
R = 0.681		F hitung= 23.74	
R ² = 0.463		Sing=0.000	

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Ket: Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Keputusan Kerja

$$Y = 11.453 + 0.183X_1 + 0.643X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberpa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 11.453. Angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila nilai variable budaya Organisasi dan kepuasan kerja konstan atau 0.
2. Variable Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,183. Nilai koefisien positif. Artinya jika budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Artinya jika budaya organisasi naik 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,183 dengan asumsi variable independen lain dianggap konstan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,643 nilai koefisien positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang

berengaruh positif. Artinya jika kepuasan kerja naik 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 dengan asumsi bahwa variable independen yang lain dianggap konstan.

4. Dari kedua nilai antara Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terdapat perbedaan dimana variable kepuasan kerja berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variable budaya Organisasi.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan R Square, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,463	,444	3.21674

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari hasil analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.463 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Budaya Organisasi (X^1) dan Kepuasan Kerja (X^2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 46,3% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh factor-faktor lain dari penelitian ini

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempengaruhi pengaruh bersama

- sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491,374	2	245,687	23.744	,000 ^b
	Residual	569.109	55	10,374		
	Total	1060.483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 21,2019

Uji Simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan variabel Budaya Organisasi (X^1) dan Kepuasan Kerja (X^2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai α dengan nilai signifikan dari nilai F hitung itu sendiri. Dimana jika nilai α lebih besar dari nilai signifikan F hitung, maka variabel bebas (X^1) dan (X^2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

d. Dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 23.744 dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000. Karena nilai Signifikan (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing atau secara parsial independen (Budaya Organisasi

dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sementara Itu, secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	211.543	4.955		2.329	,024
	Budaya Organisasi	.183	.156	.165	1.173	,246
	Kepuasan Kerja	.643	.164	.553	3.927	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Pengaruh dari masing-masing variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai arah positif. Variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikan > 0.05. Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel Independen memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Budaya Organisasi (X^1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,173 dan koefisien regresi sebesar 0,165 dengan nilai probabilitas sebesar 0,246 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan namun tidak berpengaruh secara signifikan.

2. Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Kepuasan Kerja (X^2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai hitung sebesar 3.927 dan koefisien regresi 0,553 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata Kepuasan Kerja dengan indikator pekerjaan sendiri, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji masih menjadi factor yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, sebagian besar karyawan Bank Mega termotivasi berkinerja lebih baik lagi karena dipengaruhi oleh adanya gaji atau tunjangan cukup, rekan kerja yang baik dalam bekerja sama, pekerja yang diberikan dan atasan yang mau membantu para bawahannya untuk bikenerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil analisis yaitu pengujian regresi secara parsial dan simultan, ternyata variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata walaupun Budaya Organisasi yang dimiliki Bank Mega sangat kuat dan kental tetapi variabel ini bukanlah variabel menjadi factor utama dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memang serasa bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan tetapi jika dibandingkan dengan variabel Kepuasan Kerja maka yang lebih memberikan pengaruh signifikan adalah Kepuasan Kerja.

Hal ini dipengaruhi oleh Budaya Organisasi yang ada dalam perusahaan, belum sepenuhnya masuk ke dalam diri

para karyawan. Hasil penelitian tentang Budaya Organisasi yang diperoleh juga tidak signifikan karena disebabkan responden tidak didominasi oleh karyawan senior yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun yang sudah memiliki Loyalitas terhadap perusahaan dan Budayanya. Menyatunya Budaya Organisasi dengan diri para karyawan tidak mungkin dilakukan dengan waktu yang singkat seperti setahun atau dua tahun tetapi dibutuhkan proses dan waktu yang lama. Sedangkan responden pada Bank MEGA didominasi oleh para karyawan yang baru bekerja selama 1-5 tahun.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X^1) dan Kepuasan kerja (X^2) memiliki pengaruh yang positif dengan tingkat signifikan masing-masing terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan juga bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar dan untuk mengetahui apakah yang paling berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah : (1) Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,183 dalam perusahaan Bank Mega memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan persepsi karyawan dibandingkan dengan Budaya Organisasi dengan nilai signifikan sebesar 0,246 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,643. (2) Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa

Budaya Organisasi (lingkungan usaha, nilai-nilai, tokoh, ritual dan jaringan komunikasi) dan Kepuasan Kerja (atasan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan gaji) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan Bank Mega dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti. Kepuasan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Koefisien regresi berganda yaitu Kepuasan Kerja kurang dari 0,05 sehingga signifikannya lebih berpengaruh dibanding Budaya Organisasi yang menjadi dasar peneliti lakukan pada Perusahaan Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar. (3) Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yakni sebesar 46,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya adalah faktor lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas. S.dan Snell, Scott. A.2008. *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi Dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori –teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Elbadiansyah. 2019. *Majemen Sumber Daya Manusia*. Malang : IRDH
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, Efendi, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : Alex Media Komputindo
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Budi Utama
- Ratnasari, Langgeng Sri. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan : QIera Media
- Riniwati, Harsuko.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB.Press.
- Rismawati dan Mattala, 2018. *Evaluasi Kinerja Penelitian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Budi utama
- Sutrisno. *Sutrisno Edy. H. 2010. Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Utoyo, Indra. 2007. *Diagnotic Management*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta