

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik
Kota Jambi**

Oleh:

Redi Indra Yudha

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Batanghari Jambi
ilcapitanoredi@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know the description and effect of organization culture and job satisfaction to the performance of employees at PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi simultaneously. Research sampling Stratified sampling technique. The total sample in this study were 150 respondents. The results showed, mean class for the respondent rejoinder of organization culture variable (X_1) is 3,56% and mean class for the respondent rejoinder of job satisfaction variable (X_2) is 3,59%, this result show the biggest score of mean class for the respondent rejoinder are job satisfaction variable (X_2). The amount of variables influence the performance of employee organization culture to the PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi amounted to 3,387%. The influence of variables on the performance of official job satisfaction of PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi amounted to 3,930%. The effect of variable organization culture and job satisfaction to the performance simultaneous of an employee of PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi amounted to 3,387 (X_1) and 3,930 (X_2).

Keyword : Organization Culture, Job Satisfaction, Performance, Employee.

PENDAHULUAN

Seperti halnya pada industri lain, pasar jasa konstruksi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh daya beli dari masyarakat dan pemerintah, dimana daya beli ini berkaitan erat dengan perkembangan ekonomi makro Indonesia yang mengalami gangguan akibat krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997/1998. Sebelum krisis ekonomi pada tahun 1997, Biro Pusat Statistik (BPS, 2006a) mencatat adanya pertumbuhan di sektor konstruksi yang mencapai 13,71% per tahun. Tingkat

pertumbuhan ini lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi nasional yang mencapai 7,85%. Akan tetapi, setelah krisis ekonomi menyerang Indonesia, konstruksi merupakan sektor yang paling merasakan imbas dari krisis ekonomi tersebut dimana sektor konstruksi pada tahun 1998 terpuruk hingga minus 36,4% dan mengalami pertumbuhan yang paling parah dibandingkan dengan sektor perekonomian yang lainnya seperti manufaktur dan pertanian.

Dalam kurun waktu tersebut perusahaan-perusahaan jasa konstruksi sangat terpuak pada saat terjadinya krisis ekonomi karena volume pekerjaan konstruksi berkurang drastis, proyek ditangguhkan atau dihentikan sementara oleh pemiliknya dan juga pemilik proyek banyak yang kesulitan melakukan pembayaran kepada kontraktor. Sementara dalam waktu yang bersamaan, kontraktor memiliki kewajiban membayar kepada pihak ketiga, terutama pengusaha golongan ekonomi lemah, disamping harus membayar bunga pinjaman kepada pihak perbankan yang mana pada saat itu suku bunga perbankan melonjak drastis sampai mencapai sekitar 25-26% per tahunnya.

Di sisi lain perkembangan pasar industri konstruksi tidak saja hanya dipengaruhi oleh sektor ekonomi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh perkembangan politik baik di dalam negeri maupun di luar negeri terutama tingkat regional. Kebijakan penerapan otonomi daerah pada tahun 2000 menyebabkan beralihnya pengelolaan proyek-proyek dari pusat ke daerah-daerah. Konsumen yang tadinya terkonsentrasi di Jakarta akan terbagi-bagi ke daerah-daerah potensial. Hal ini akan berpengaruh pada penerapan strategi meraih pangsa pasar dari masing-masing pelaku jasa konstruksi. Selain otonomi daerah, saat ini kontraktor nasional juga dihadapkan dengan era globalisasi yang ditandai dengan diberlakukannya *Asean Free Trade Area* (AFTA) yang dimulai pada tahun 2003 yang menyebabkan kontraktor-kontraktor asing dapat dengan bebas ikut bersaing memperebutkan proyek-proyek pada pasar konstruksi di Indonesia. Dengan masuknya

kontraktor-kontraktor asing tersebut di tengah belum pulihnya kondisi pasar industri konstruksi saat ini, tentunya akan menyebabkan semakin ketatnya persaingan di antara pelaku bisnis konstruksi di Indonesia.

Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Dengan demikian, budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda didalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama.

Kepuasan kerja karyawan itu sendiri merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya

rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, kepuasan kerja turut serta dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi selain adanya pengaruh dari budaya organisasi itu sendiri. Ini dikarenakan, tanpa adanya rasa puas dalam menerima dan menyampaikan sesuatu, maka tidak mungkin aktivitas yang akan maupun yang telah dijalani tidak akan pernah mencapai tingkatan yang maksimal.

Meskipun demikian, hal tersebut masih menjadi pertanyaan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Mengapa demikian? Kepuasan kerja para karyawan pada perusahaan tersebut dapat dikatakan sedang-sedang saja, ini dikarenakan salah satu faktor seperti upah kerja yang diterima oleh para karyawannya belum sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi). Di Provinsi Jambi kondisi tersebut banyak ditemui di beberapa perusahaan *General Contractor* yang melibatkan banyak buruh dengan upah minim sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini disebabkan oleh keterpaksaan dan ketidakberdayaan dengan jam kerja 182 jam dalam satu bulan, sementara upah yang diterima hanya Rp. 40.000,-/hari sehingga dapat diasumsikan penerimaan perbulan untuk buruh adalah Rp. 1.040.000,-/bulan, dengan kondisi perekonomian saat ini sangatlah tidak memenuhi standar hidup yang layak dengan istri ditambah minimal 2 (dua) anak yang harus dipikirkan bagaimana biaya pendidikan yang dibutuhkan, biaya kesehatan, dan sebagainya. Saat ini Upah Minimum Regional dalam Provinsi Jambi

Rp. 1.028.000,- (UMR versi pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk menuangkan hasil pemikiran dalam bentuk penelitian, dan pembuktian secara empiris tentang **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Furqon (2000:3), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Sementara, menurut Robbins (2002:247), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan.

Menurut Sobirin (2007:132), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Sedangkan, menurut Fahmi (2010:47), mengemukakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta

diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Adapun Soedjono (2005:24-25) dalam mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*).
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*).
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*).
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*).
5. Berorientasi tim (*Team orientation*).

Menurut Wijaya (2007:11), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang turut serta menyelaraskan budaya organisasi, yakni : 1) Arah pemanfaatan teknologi informasi, 2) Keberhasilan penerapan teknologi informasi, 3) Pengembangan sumber daya manusia, 4) Prosedur dan aturan, serta 5) Model kepemimpinan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2000:142), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah

keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedangkan, menurut Trisnaningsih (2003:201), mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Menurut Wahyudin (2005:2) indikator-indikator dalam kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa

- dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
 4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
 5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2005:67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Sementara, menurut Bernadin dan Russell (2002:135) “kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2010:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Artinya, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja, dimana prestasi kerja ini merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Adapun *output* yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non-fisik.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82), mengemukakan indikator-indikator kinerja pada setiap individu tenaga kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3. Dukungan yang diterima. Ada baiknya apabila seorang pimpinan mampu untuk memberikan dukungan yang maksimal kepada para karyawannya agar mereka dapat lebih memacu prestasi ke arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Keberadaan pekerjaan seorang karyawan sangatlah penting dalam bekerja, ini dikarenakan apabila seorang karyawan tidak merasa nyaman dengan tempat kerja mereka, maka tidak mungkin sikap tidak baik seperti bermalas-malasan dalam bekerja akan muncul dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja karyawan pun dapat dilihat dari adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan, dengan adanya hubungan yang baik tentu segala kendala yang ditemui ketika bekerja akan lebih mudah untuk diselesaikan dan dicari jalan keluarnya.

Menurut Sedarmayanti (2010:198), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka

dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan (2009:105) penilaian kinerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yakni :

1. Penilaian kinerja formatif. Adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya dan bertujuan mencari ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerjanya pada waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja yang diharapkan, koreksi akan segera dilakukan. Dan evaluasi formatif ini dilakukan beberapa kali sesuai dengan kebutuhan.
2. Penilaian kinerja sumatif. Merupakan evaluasi yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam hal ini, penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerjanya. Selanjutnya, penilai mengisi instrumen evaluasi kinerja sebagai hasil akhir dari penilaian kinerja. Hasil akhir tersebut diserahkan kepada ternilai dan dibahas oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja.

Untuk pengembangan lebih lanjut yang berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui rumusan kerangka pemikiran. Dalam kerangka pemikiran ini mencakup variabel independen yang meliputi budaya organisasi, kepuasan kerja, adapun variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dalam hal ini hubungan antara variabel independen dan variabel dependen digambarkan dalam kerangka pemikiran

sebagaimana tergambar pada gambar,
sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis, menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif yang oleh Syekh (2011:15) dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diselidiki. Selanjutnya dikatakan bahwa jika kita ingin meneliti satu dua aspek yang sudah

dipetakan maka kita harus masuk kedalam penelitian yang lebih mendalam.

Adapun metode verifikatif itu sendiri adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dimana hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Perhitungan menggunakan analisis regresi mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala dari *Likert's*

Summated Rating adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval (MSI)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel ke dalam tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis persentase serta memberikan interpretasi terhadap analisis tersebut. Dimana, dalam analisis deskriptif ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Indikator	Skor Rata-rata	Rerata	TCR (%)	Kategori
Inovasi dan Keberanian	607,50	4,05	81,00	Baik
Perhatian Detil	615,50	4,10	82,07	Baik
Berorientasi Hasil	661,50	4,41	88,20	Sangat Baik
Berorientasi Manusia	655,50	4,37	87,40	Sangat Baik
Berorientasi Tim	632,50	4,22	84,33	Baik
Jumlah	533,3	3,56	71,11	Cukup Baik

Sumber: data Diolah

Dari Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa skor ini menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang budaya organisasi karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi berada dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti, inovasi dan

keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, manusia dan tim pada terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi masih harus dapat diterapkan dan dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan berlaku bagi para karyawan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Rata-rata	Rerata	TCR (%)	Kategori
Pekerjaan itu Sendiri	604,00	4,03	80,53	Baik
Atasan	625,00	4,17	83,33	Baik
Teman Sekerja	673,00	4,49	89,73	Sangat Baik
Promosi	666,50	4,44	88,87	Sangat Baik
Gaji / Upah	632,50	4,22	84,33	Baik
Jumlah	539	3,59	71,87	Cukup Baik

Sumber: data Diolah

Dari Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor ini menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi berada dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti, bahwa responden sering dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi dan gaji/upah harus dapat lebih ditingkatkan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Rata-rata	Rerata	TCR (%)	Kategori
Kemampuan Mereka	639,00	4,26	85,20	Sangat Baik
Motivasi	607,50	4,05	81,00	Baik
Dukungan	621,50	4,14	82,87	Baik

yang Diterima				
Keberadaan Pekerjaan	590,00	3,93	78,67	Baik
Hubungan Organisasi	629,00	4,19	83,87	Baik
Jumlah	516,76	3,45	68,90	Cukup Baik

Sumber: data Diolah

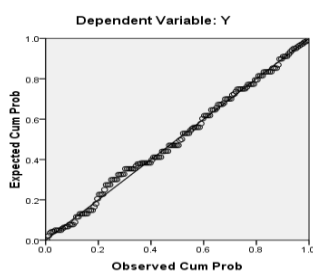
Dari Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata skor ini menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi berada dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti, bahwa responden sering mengalami keterhambatan dan dipengaruhi oleh kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, dan hubungan organisasi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya mengikuti fungsi Gauss. Dimana, analisis jalur mensyaratkan bahwa suatu populasi residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila terlihat titik grafik plot tersebut relatif berhimpitan dengan sumbu diagonal. Sedangkan, apabila grafik normal *probability plot* tersebut menjauhi garis diagonal, maka berdistribusi tidak normal (*skewed*). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Uji Normalitas Data Penelitian (Normal Probability Plot)

2. Uji Homogenitas.

Uji homogenitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari sampel yang homogen. Bila data berasal dari data yang homogen bila nilai signifikansi < dari 0,05. Adapun untuk melihat uji homogenitas dalam penelitian ini, dimana menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4 dan 5, sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Homogenitas Data X1
 Test of Homogeneity of Variances

X1			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.960	14	133	.126

Tabel 5. Uji Homogenitas Data X2
 Test of Homogeneity of Variances

X2			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.548	14	133	.103

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan melalui penggunaan *software* SPSS 19 terutama pada tabel *correlation* diperlihatkan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi adalah sebesar 0,222. Apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dapat pula dilihat dari angka signifikan yaitu sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari angka alpha sebesar 5 %, yakni 0,159. Artinya, budaya organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Sebagai pembuktian lain untuk melihat tingkat signifikan koefisien regresi yang diperoleh ternyata dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah 3,387 yang jauh lebih besar dari nilai t-tabel pada alpha 5 %, yakni 1,960. Angka ini membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau budaya organisasi benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Ini sesuai dengan yang dirumuskan oleh Soedjono (2005:24-25) yang menyatakan bahwa indikator-indikator seperti adanya inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, manusia dan tim ikut serta dalam berjalannya sistem manajemen dalam instansi tersebut.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan melalui penggunaan *software* SPSS 19 terutama pada tabel *correlation* diperlihatkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi adalah sebesar 0,247. Apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dapat pula dilihat dari angka signifikan yaitu sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka alpha sebesar 5 %, yakni 0,159. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Sebagai pembuktian lain untuk melihat tingkat signifikan koefisien regresi yang diperoleh ternyata dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah 3,930 yang jauh lebih besar dari nilai t-tabel pada alpha 5 %, yakni 1,960. Angka ini membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau kepuasan kerja benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Ini sesuai dengan yang dirumuskan oleh Wahyudin (2005:2) yang menyatakan bahwa indikator-indikator seperti pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi dan gaji/upah ikut menentukan kepuasan kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari pada perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan melalui penggunaan *software* SPSS 19 diperlihatkan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi adalah $Y=30,463+0,020X_1+0,231X_2$, dengan besar X_1 adalah 0,020 dan X_2 adalah 0,231. Apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dapat pula dilihat dari angka signifikan yaitu sebesar 0,001 (X_1) dan 0,000 (X_2) yang jauh lebih kecil dari angka alpha sebesar 5 %. Artinya, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Sebagai pembuktian lain untuk melihat tingkat signifikan koefisien regresi yang diperoleh ternyata dari hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah 3,387 (X_1) dan 3,930 (X_2) yang jauh lebih besar dari nilai t-tabel pada alpha 5 %, yakni 1,54. Angka ini membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau budaya organisasi dan kepuasan kerja benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Ini sesuai dengan yang dirumuskan oleh Mathis dan Jackson (2001:82) yang menyatakan bahwa indikator-indikator seperti adanya kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan, serta hubungan karyawan dengan perusahaan ikut serta dalam berjalannya sistem manajemen dalam instansi dan menentukan kepuasan kerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka pada perusahaan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan berada pada kategori cukup baik.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi,

dengan besar koefisien r-hitungnya adalah 0,222% yang jauh lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,159%.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dengan besar koefisien r-hitungnya adalah 0,247% yang jauh lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,159%.
4. Dari hasil pengujian secara simultan, terbukti bahwa dari dua variabel independen yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan besar koefisien r-hitungnya adalah 0,020% (X_1) dan 0,231% (X_2), ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi dengan nilai besar koefisien r-hitungnya adalah 0,231% yang jauh lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,159%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin & Russel. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi. I. 2010. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasinya*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Furqon, Chairul. (2000). Artikel. *Organizational Culture*. Sumber : *Google Search Engine, nickname : Definisi Budaya Organisasi*. (Diakses 21 Juli 2011, 16:19:54).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan : Halida, Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sobirin, Akhmad. 2007. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Soedjono. (2005). Jurnal. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra.
- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial*. Jakarta : Gaung Persada (GP) Press.
- Trisnaningsih, S. 2003. Jurnal. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6 No. 2, Hal. 199-216, UPN Veteran, Surabaya.
- Wahyudin, Parwanto. (2005). Jurnal. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta*. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Wijaya, S. W. 2007. *Budaya Organisasi Dan Efektifitas Penerapan E-Government*. *Seminar Nasional aplikasi Teknologi Informasi (SNATI 2007, ISSN : 1907-5022)*. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.