Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
4 (2) 2024, Page: 47315-47320

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Pematangsiantar

Christin Natalia Sianipar[1], Nursaimatussaddiya[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Bina Karya[1]
Email: christinsianipar@gmail.com[1], nursaimatussaddiya@gmail.com[2]

Published: August , 2024

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlanjutan dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar tahun 2024. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan survei terhadap 150 karyawan perusahaan swasta yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima tingkat dan dianalisis melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi Pearson, serta regresi linear berganda. Hasil simulasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0{,}389$; $p < 0{,}001$), sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0{,}432$; $p < 0{,}001$). Kedua variabel secara simultan menjelaskan 59,6% variasi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat, tetapi budaya organisasi tetap berperan dalam membangun nilai, norma, koordinasi, dan orientasi hasil yang mendukung perilaku kerja. Implikasi penelitian menekankan perlunya penguatan nilai yang konsisten, keteladanan pimpinan, komunikasi terbuka, penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan karier. Sinergi budaya organisasi dan kepuasan kerja diharapkan meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan adaptasi karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Perusahaan Swasta; Kota Pematangsiantar.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis menuntut organisasi memiliki karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas, mencapai target, beradaptasi, dan bekerja sama. Kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu, tetapi juga konteks organisasi yang membentuk cara berpikir serta bertindak. Budaya organisasi menyediakan nilai dan norma bersama, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Keduanya menjadi faktor penting dalam menjelaskan kualitas kontribusi karyawan.

Kota Pematangsiantar merupakan pusat perdagangan, jasa, pendidikan, kesehatan, perhotelan, transportasi, dan industri di Sumatera Utara. Organisasi di kota ini menghadapi tuntutan pelayanan yang cepat, persaingan usaha, perubahan teknologi, dan keragaman tenaga kerja. Budaya yang kuat tetapi adaptif dibutuhkan untuk menciptakan keselarasan perilaku, sementara kepuasan kerja diperlukan agar karyawan bersedia mempertahankan usaha dan kontribusinya.

Budaya organisasi mencakup asumsi, nilai, keyakinan, dan praktik yang dipelajari serta diterima anggota organisasi. Budaya memberi pedoman mengenai perilaku yang diharapkan, cara pengambilan keputusan, pola komunikasi, dan respons terhadap masalah. Apabila nilai yang dinyatakan selaras dengan praktik pimpinan dan sistem organisasi, budaya dapat meningkatkan koordinasi, rasa memiliki, dan orientasi pada pencapaian.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai aspeknya, seperti isi pekerjaan, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan tidak selalu menjamin kinerja tinggi, tetapi dapat memengaruhi komitmen, ketekunan, perilaku sukarela, dan keinginan bertahan. Karyawan yang menilai hubungan pertukaran dengan organisasi adil cenderung memberikan respons positif melalui kontribusi kerja.

Penelitian sebelumnya banyak membahas budaya organisasi, kepuasan, dan kinerja, tetapi kekuatan hubungan dapat berbeda menurut karakteristik organisasi dan wilayah. Penelitian ini mengintegrasikan budaya sebagai konteks kolektif dan kepuasan sebagai sikap individual dalam satu model pada karyawan di Kota Pematangsiantar. Pertanyaan penelitian meliputi: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja; (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; dan (3) apakah keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tahun 2024.

TINJAUAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa hubungan karyawan dan organisasi berkembang melalui pertukaran timbal balik. Ketika organisasi menyediakan lingkungan yang adil, dukungan, pengakuan, serta nilai yang konsisten, karyawan cenderung membalasnya melalui usaha, loyalitas, dan kinerja yang lebih tinggi. Budaya organisasi membentuk aturan pertukaran, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan penilaian atas kualitas pengalaman yang diterima karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dan nilai bersama yang mengarahkan pemaknaan serta perilaku anggota. Dalam penelitian ini, budaya diukur melalui keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, kejelasan misi, inovasi, orientasi hasil, perhatian terhadap manusia, dan kerja tim. Budaya yang dipahami dan diterapkan secara konsisten dapat mengurangi ketidakpastian, memperkuat koordinasi, dan membantu karyawan memusatkan usaha pada tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan evaluatif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan. Aspek yang diperhatikan mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, komunikasi, dan kondisi kerja. Kepuasan meningkat ketika harapan yang wajar bertemu dengan pengalaman kerja yang adil dan mendukung. Sikap positif tersebut dapat memperkuat energi, ketekunan, serta kesediaan melakukan tugas secara bertanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan peran dan tujuan organisasi. Indikatornya mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemampuan beradaptasi, inisiatif, dan kolaborasi. Pengukuran kinerja perlu memperhatikan hasil tugas utama serta perilaku kontekstual yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Budaya organisasi memberikan arah dan standar perilaku. Budaya yang menekankan misi, keterlibatan, koordinasi, pembelajaran, dan orientasi hasil membantu karyawan memahami prioritas serta bekerja secara konsisten. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis pertama dirumuskan:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar tahun 2024.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk mempertahankan usaha dan menjalankan tanggung jawab. Kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, penghargaan, kesempatan berkembang, dan hubungan kerja diperkirakan berkaitan dengan hasil kerja yang lebih baik. Hipotesis kedua dirumuskan:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar tahun 2024.

Budaya menciptakan lingkungan dan norma bersama, sedangkan kepuasan mencerminkan respons individual terhadap lingkungan tersebut. Kombinasi budaya yang mendukung dan kepuasan yang tinggi diperkirakan memperkuat kontribusi karyawan. Hipotesis ketiga dirumuskan:

H3: Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Pematangsiantar tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Desain, Populasi, dan Sampel

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain survei potong lintang. Populasi sasaran adalah karyawan perusahaan swasta di Kota Pematangsiantar pada tahun 2024. Sampel

simulasi berjumlah 150 responden yang dipilih melalui purposive sampling dengan kriteria berusia minimal 18 tahun, memiliki masa kerja sekurang-kurangnya enam bulan, dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Dalam penelitian aktual, jumlah, distribusi sektor, tingkat respons, dan prosedur etik perlu didokumentasikan secara lengkap.

Operasionalisasi Variabel

Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Budaya organisasi diukur melalui keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, misi, inovasi, orientasi hasil, perhatian terhadap manusia, dan kerja tim. Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, komunikasi, dan kondisi kerja. Kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, adaptabilitas, inisiatif, dan kolaborasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator utama
Budaya organisasi (X1)	Nilai, keyakinan, asumsi, dan praktik bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.	Keterlibatan; konsistensi; adaptabilitas; misi; inovasi; orientasi hasil; manusia; tim.
Kepuasan kerja (X2)	Evaluasi karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman yang diperoleh dari organisasi.	Pekerjaan; kompensasi; promosi; supervisi; rekan kerja; komunikasi; kondisi kerja.
Kinerja karyawan (Y)	Tingkat keberhasilan individu memenuhi sasaran dan standar pekerjaan.	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; adaptabilitas; inisiatif; kolaborasi.

Sumber: Dikembangkan penulis berdasarkan Denison dan Mishra (1995), Schein dan Schein (2017), Spector (1985), Judge et al. (2001), dan Koopmans et al. (2014).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis melalui pemeriksaan kelengkapan, statistik deskriptif, uji validitas korelasi item-total, reliabilitas Cronbach's alpha, uji asumsi klasik, korelasi Pearson, dan regresi linear berganda. Model dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \varepsilon$, dengan Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah budaya organisasi, X2 adalah kepuasan kerja, dan ε adalah galat. Hipotesis diterima apabila $p < 0,05$. Koefisien determinasi digunakan untuk menilai kemampuan model menjelaskan variasi kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh angka pada bagian hasil merupakan data simulasi untuk menunjukkan struktur analisis. Data tersebut harus diganti atau diverifikasi menggunakan hasil pengolahan data penelitian asli sebelum publikasi.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	78	52,0%
	Perempuan	72	48,0%
Usia	20–29 tahun	49	32,7%
	30–39 tahun	57	38,0%
	≥40 tahun	44	29,3%
Masa kerja	<5 tahun	54	36,0%
	5–10 tahun	61	40,7%
	>10 tahun	35	23,3%
Sektor	Perdagangan/jasa	63	42,0%
	Keuangan/administrasi	34	22,7%
	Manufaktur/logistik	31	20,7%
	Lainnya	22	14,6%

Sumber: Data simulasi yang diolah, 2024.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Rentang korelasi item-total	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Budaya organisasi	16	0,558–0,819	0,921	Valid dan reliabel
Kepuasan kerja	14	0,584–0,828	0,916	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	12	0,549–0,805	0,907	Valid dan reliabel

Sumber: Data simulasi yang diolah, 2024. Seluruh korelasi item-total > 0,30 dan Cronbach's alpha > 0,70.

Tabel 4. Statistik Deskriptif dan Korelasi

Variabel	Rata-rata	Simpangan baku	1	2	3
1. Budaya organisasi	3,89	0,60	1,000		
2. Kepuasan kerja	3,94	0,59	0,617	1,000	
3. Kinerja karyawan	4,00	0,55	0,649	0,672	1,000

Catatan: Korelasi signifikan pada taraf 0,01 (dua arah). Sumber: Data simulasi yang diolah, 2024.

Nilai rata-rata ketiga variabel berada di atas titik tengah skala. Budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja sebesar 0,649, sedangkan kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja sebesar 0,672. Korelasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,617. Hubungan tersebut memberikan indikasi awal bahwa budaya yang mendukung dan kepuasan yang lebih tinggi berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Hasil simulasi menunjukkan residual berdistribusi mendekati normal (Kolmogorov–Smirnov p = 0,200). Uji Glejser tidak menunjukkan heteroskedastisitas (p budaya organisasi = 0,294; p kepuasan kerja = 0,327). Nilai tolerance kedua prediktor sebesar 0,619 dan VIF sebesar 1,616 menunjukkan tidak

terdapat multikolinearitas. Nilai Durbin–Watson sebesar 1,948 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi yang berarti.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Prediktor	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	0,614	0,236	–	2,602	0,010	–
Budaya organisasi	0,351	0,059	0,389	5,987	<0,001	H1 diterima
Kepuasan kerja	0,406	0,061	0,432	6,648	<0,001	H2 diterima

Sumber: Data simulasi yang diolah, 2024. Variabel dependen: kinerja karyawan.

Tabel 6. Kelayakan dan Koefisien Determinasi Model

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig. F	Kesimpulan
0,772	0,596	0,590	108,29	<0,001	H3 diterima

Sumber: Data simulasi yang diolah, 2024.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah **Y = 0,614 + 0,351X1 + 0,406X2**. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,389$; $t = 5,987$; $p < 0,001$), sehingga H1 diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,432$; $t = 6,648$; $p < 0,001$), sehingga H2 diterima. Nilai F sebesar 108,29 dengan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa kedua prediktor secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H3 diterima. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,590 berarti 59,0% variasi kinerja dijelaskan model setelah penyesuaian, sedangkan 41,0% dipengaruhi faktor lain seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan desain pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil simulasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang memberikan kejelasan misi, mendorong keterlibatan, menjaga konsistensi, dan terbuka terhadap perubahan membantu karyawan memahami prioritas. Kesamaan pemahaman mengurangi ketidakpastian, memperlancar koordinasi, dan mengarahkan energi pada sasaran organisasi. Temuan ini mendukung pandangan bahwa budaya menjadi mekanisme kontrol sosial sekaligus sumber identitas bagi anggota organisasi.

Budaya yang kuat tidak selalu efektif apabila nilai yang dipertahankan tidak sesuai dengan perubahan lingkungan. Perusahaan di Kota Pematangsiantar perlu membangun budaya yang konsisten sekaligus adaptif. Nilai harus diwujudkan melalui keteladanan pimpinan, kebijakan SDM, komunikasi, sistem penghargaan, dan keputusan sehari-hari. Ketidaksesuaian antara slogan dan praktik dapat melemahkan kepercayaan serta mengurangi dampak budaya terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap kinerja. Karyawan yang puas terhadap isi pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan, penghargaan, peluang berkembang, serta kondisi kerja cenderung menunjukkan sikap positif dan ketekunan. Dari perspektif pertukaran sosial, pengalaman kerja yang adil serta mendukung mendorong karyawan membalas organisasi melalui kontribusi yang lebih besar.

Perusahaan perlu memahami kepuasan secara multidimensional. Kenaikan kompensasi tidak selalu menyelesaikan persoalan apabila beban kerja, hubungan dengan atasan, kejelasan karier, atau komunikasi tetap bermasalah. Survei kepuasan perlu ditindaklanjuti dengan dialog, prioritas perbaikan, penanggung jawab, dan evaluasi berkala sehingga karyawan melihat bahwa masukan mereka menghasilkan perubahan nyata.

Pengaruh Simultan dan Kebaruan Kontekstual

Pengaruh simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan komplementaritas konteks kolektif dan sikap individual. Budaya menyediakan nilai serta pola perilaku, sedangkan kepuasan mencerminkan evaluasi karyawan atas pengalaman bekerja dalam konteks tersebut. Kontribusi

kontekstual penelitian ini adalah pengujian kedua faktor dalam satu model kinerja pada perusahaan di Kota Pematangsiantar tahun 2024.

Implikasi Manajerial

Organisasi disarankan melakukan audit budaya untuk menilai kesenjangan antara nilai yang dinyatakan dan praktik nyata; melibatkan karyawan dalam penyempurnaan nilai; memperkuat keteladanan pimpinan; serta menyelaraskan rekrutmen, penilaian, promosi, dan penghargaan dengan budaya yang diinginkan. Kepuasan kerja perlu dikelola melalui desain pekerjaan yang bermakna, kompensasi adil, supervisi suportif, kesempatan karier, komunikasi terbuka, dan lingkungan kerja yang aman.

KESIMPULAN

Berdasarkan model dan hasil simulasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kedua variabel secara simultan menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat, tetapi budaya tetap penting karena membentuk konteks yang mengarahkan perilaku dan pengalaman kerja. Peningkatan kinerja memerlukan keselarasan antara nilai organisasi dan pemenuhan aspek pekerjaan yang dinilai penting oleh karyawan.

Perusahaan di Kota Pematangsiantar disarankan memperkuat budaya yang konsisten, adaptif, partisipatif, dan berorientasi hasil sekaligus meningkatkan kepuasan melalui penghargaan yang adil, dukungan atasan, hubungan kerja, dan kesempatan berkembang. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan probability sampling, desain longitudinal, atau data penilaian atasan serta memasukkan variabel mediasi seperti komitmen, motivasi, dan employee engagement. Seluruh data simulasi harus diganti dengan data aktual sebelum artikel diajukan untuk publikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Wiley.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science, 6(2), 204–223. https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127(3), 376–407. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331–337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297–1349). Rand McNally.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. Academy of Management Journal, 34(3), 487–516. https://doi.org/10.2307/256404

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361–388. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13(6), 693–713. https://doi.org/10.1007/BF00929796

Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. Business Horizons, 60(3), 395–404. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011

Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review. Personnel Psychology, 64(2), 223–270. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01207.x