

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT.EKA DURA INDONESIA (PALM OIL MILL)ROKAN HULU**

¹Septiarisa & ²Kasmiruddin

Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau,
Pekanbaru, Indonesia, Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Pekanbaru
28293

Abstrak

Penelitian ini dilakukan PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu berlokasi dikecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan program SPSS ver. 23 *for windows*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu dikecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 171 karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *proporsional random sampling* yaitu 63 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket (Quesioner) dan wawancara bebas. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linier berganda dengan hasil penelitian yaitu

$$Y = 4,165 + 0,176X_1 + 0,505X_2$$

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa tanggapan responden terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kategori baik. Sedangkan untuk uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Dan untuk perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,713 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 71,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research was conducted at PT.Eka Dura Indonesia (PALM OIL MILL) RokanHulu located in Kunto Darussalam District of RokanHulu Regency. This study aims to determine the influence of organizational culture and job satisfaction on the performance of employees of PT.Eka Dura Indonesia (PALM OIL MILL) RokanHulu.

In this research the method used is descriptive quantitative with SPSS programver. 23 for windows.The population in this research is all employees of production part of PT.Eka Dura Indonesia (PALM OIL MILL) RokanHulu in Kunto Darussalam District RokanHulu Regency which amounted to 171 employees. The sample in this research is taken by using proportional random sampling method that is 63 employees. Methods of data collection using questionnaires and free interviews. Hypothesis testing using multiple linear analysis method with result of research that is $Y= 4,165+0,176X_1+0,505X_2$.

The research that has been done show the result that the respondent's response to organizational culture, job satisfaction and employee performance in good category. While for the T test that has been done shows that the variable of organizational culture and job satisfaction partially significant effect on employee performance.And F test results show that simultaneously organizational culture and job satisfaction employee. And for calculation of coefficient of determination (R²) obtained value of R Square equal to 0,713 to employee performance.This shows that organizational culture and job satisfaction give effect of 71,3% on employee performance, while the rest 28,7% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction,Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pelaku bisnis dari sektor industri manapun tentu menginginkan kinerja perusahaannya selalu stabil bahkan meningkat. Namun, tidaklah mudah untuk mempertahankannya ditengah ketidakstabilan kondisi perekonomian. Sebuah organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling biasa dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi (Edy, 2010).

Pencapaian tujuan sebuah organisasi, dimaknai dengan yang kinerja yang selalu berbicara pada proses dan hasil akhir. Untuk memperoleh hasil akhir kualitas kerja yang optimum, setiap tahapan perlu dikaji dan disempurnakan sehingga pegawai ataupun karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya (Sinambela, 2012).

Kinerja itu sendiri terdiri dari kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas merujuk hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya kualitas berkaitan bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja berkaitan mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja

dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Cormick and tiffin, 1980).

Dalam pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga pemerintahan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan atau lembaga pemerintahan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga pada hakikatnya budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada didalam organisasi (Mulyadi D, Sulaeman E dan Ramdhani A, 2012). Secara umum, individu dilatar belakang oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari (Ernawan, 2011). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan perilaku orang-orang yang dianggap sebagai alat untuk mengarahkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi umum (Shahzad et all, 2013). Fungsi utama budaya organisasi diterapkan untuk membantu memahami lingkungan dan menentukan bagai mana untuk meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Sunnyoto, 2012).

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kaswan (2017) mengungkapkan bahwa, kepuasan kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang positif artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dari hasil penelitiannya menyebutkan bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi mempengaruhi kuatnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Penelitian ini yang akan menjadi objeknya adalah PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu. Dimana, PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan sawit menjadi CPO dan juga merupakan salah satu perusahaan sawit terbesar di Rokan Hulu. Alasan peneliti memilih objek penelitian di PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu. Rendahnya kinerja karyawan ini dapat disebabkan salah satunya oleh rendahnya tingkat budaya organisasi karyawan pada perusahaan.

Rendahnya kedisiplinan karyawan menunjukkan budaya organisasi karyawan yang kurang baik. Namun demikian rendahnya budaya organisasi karyawan tidak hanya dilihat dari masalah kehadiran saja. Masih banyak fenomena lain yang dapat dikatakan sebuah pelanggaran atau tingkah laku yang tidak baik, seperti banyak pekerja yang tidak mematuhi jam kerja secara optimal dan tidak bekerja sesuai aturan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan terutama dalam lingkungan bersaing. Asumsinya jika budaya organisasi karyawan rendah maka dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang buruk sehingga kinerja karyawan tidak maksimal. Jika budaya organisasi karyawan tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan adalah kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Fenomena yang ditemukan dalam perusahaan terkait kurangnya kepuasan karyawan antara lain karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan oleh atasan terlalu monoton sehingga karyawan merasa bosan terhadap pekerjaannya. Kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja kurang memadai dan kurangnya komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan wawancara kepada beberapa karyawan

dimana mereka menyatakan gaji atau upah yang diberikan perusahaan kurang pantas. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan rendah. Sehingga karyawan cenderung merasakan tidak nyaman dalam bekerja dan menyakibatkan kinerja karyawan tidak baik.

Menurut Bray field dan Crockett dalam Stella (1997) mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja itu akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bangun Sugianto (2007) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mungkin memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan di PT.EKA DURA INDONESIA. Namun demikian, untuk mengetahui signifikansi pengaruh akibat hubungan tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis serta berusaha mengungkapkan hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadura Indonesia Rokan Hulu. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan

permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu ?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesai Rokan Hulu ?

Tujuan dan Manfaat penelitian

Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Akademis:
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi dalam sebuah perusahaan tersebut.
- b. Manfaat praktis:
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Eka Dura Indonesia Kabupaten Rokan Hulu.
- c. Manfaat Teoritis
Secara Teoritis hasil penelitian ini digunakana untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan serta wawasan penulis tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Kerangka Teori

Budaya organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan pemberdayaan karyawan disuatu organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor internal organisasi yang turut menentukan pencapaian tujuan organisasi, disamping

faktor internal lainnya seperti: visi dan strategi organisasi, sumber daya manusia(karyawan), struktur organisasi, kepemimpinan, dan proses organisasi (Daswanto, 2013).

>Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut pandangan para ahli, antara lain Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001) sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2010) adalah:

1. Memberikan anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Memfasilitas komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas system social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Kepuasan kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Handoko (2009) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah personalia vital lainnya.

Luthans (2006); mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (*pay*)
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap karyawan dimana para karyawan mengharap pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai

tersebut mendapatkan gaji yang sama, para karyawan tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

2. Pekerjaan (*Job*)

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi karyawan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Karyawan akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang lebih yang telah diberikan oleh organisasi.

3. Promosi (*promotion*)

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu.

Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap karyawan. Karyawan memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga karyawan akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Atasan (*supervisor*)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang karyawan, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

5. Rekan kerja (*Co-workers*)

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang menjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Perselisihan yang timbul diantara sesama karyawan meskipun bersifat spele dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja karyawan

Keberadaan suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan memerlukan dukungan kinerja individu atau kinerja pegawai, kinerja tim dan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan perkataan lain, pencapaian tujuan organisasi yang maksimal merupakan buah dari kinerja individu atau kinerja tim yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan/dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Kinerja organisasi atau lembaga sangat berpengaruh oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki (Prawirosentoso, 1999).

Dimensi kinerja

Miner (1990) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah melihat dimensi-dimensi kinerja karyawan:

- a) Kualitas yang dihasilkan : berkenaan dengan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas yang dihasilkan : berkenaan dengan jumlah produk yang dapat dihasilkan.
- c) Waktu kerja : berkenaan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai.
- d) Kejasama : berkenaan dengan bagaimana individu membantu atau menghambat teman sekerjanya.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting pada suatu perusahaan yang harus diperhatikan. Jika kinerja karyawan kurang optimal maka tujuan yang hendak dicapai perusahaan menjadi kurang efektif.

Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- H2: Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.
- H3: Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu.

Skala pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2017 : 93). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item diberi skor.

Metode penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT.Eka Dura Indonesia Rokan Hulu yang berlokasi di jalan Sei Manding, Desa Sei Manding

,Kecamatan Kunto Darussalam
,Kabupaten Rokan Hulu.

- b. **Populasi**
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulu yang berjumlah 171 orang karyawan.
- c. **Sampel**
Yang dijadikan sampel pada penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan.
- d. **Teknik Pengukuran Data**
Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan penelitian ini, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara bebas.
- e. **Jenis dan Sumber Data**
Ada pun jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.
- f. **Metode Analisis Data**
Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.
- g. **Uji Instrumen Data**
Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji realibilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2006: 41). Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada dua variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji

koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk umur responden didominasi oleh responden yang berumur 41-47 tahun, untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamatan SMA sederajat, kemudian untuk tingkat masa kerja didominasi responden selama 11-20 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 4,165 + 0,176 + 0,505X_2$$

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 4,164 artinya jika budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya adalah 0. Maka nilai kinerja karyawannya adalah sebesar 4,164.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,176 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,176.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,505 artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada kinerja akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,505.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Variabel Budaya Organisasi

Nilai t_{hitung} sebesar $9,416 > t_{tabel}$ $1,99962$ dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2). Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar $10,229 > t_{tabel}$ $1,99962$ dengan signifikan ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} ($77,922$) $> F_{tabel}(3.15)$ dengan sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Eka Dura Indonesia (*Palm Oil Mill*) Rokan Hulu.

Dan hasil dari pengujian koefisiensi determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,713 atau 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan kembali

sebesar 71,3% sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Hasil ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi nilai hitung t_{hitung} sebesar 9,416 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 5,882. Ini berarti terbukti, bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu.

Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi. dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi

(Kilmann dkk, 2001). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Deal dan Kannedy, 2002). Hasil penelitian ini dilakukan Agus Suprayetno(2008) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja nilai hitung t_{hitung} sebesar 10,229 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 7,910. Ini berarti terbukti, bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda (Jex dan Britt, 2008). Tingkat kepuasan kerja itu akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Brayfield dan Crockett, 1997). Hasil penelitian ini dilakukan Bangun Sugianto (2007) menjelaskan

bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 77,922 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa, terbukti budaya organisasi dan kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu. Hasil penelitian ini dilakukan Intan ratnawati (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel budaya organisasi PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun masih ada terdapat dimensi yang relatif rendah pada budaya organisasi perusahaan, yaitu pada dimensi orientasi manusia dan orientasi tim dimana karyawan merasa bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan dan karyawan kurang merasakan adanya dukungan manajemen terhadap kerja tim.

2. Setelah dilakukan penelitian pada variabel kepuasan kerja PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Namun masih ada terdapat dimensi yang relatif rendah pada dimensi pembayaran/gaji dimana karyawan merasa tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.
3. Setelah dilakukan penelitian pada variabel kinerja karyawan PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu secara keseluruhan sudah baik. Namun masih ada terdapat dimensi yang relatif rendah yaitu pada dimensi waktu kerja dimana karyawan masih terdapat beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Setelah melakukan penelitian secara persial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Setelah melakukan penelitian secara persial dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Setelah melakukan penelitian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberi saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang.

Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu lebih meningkatkan lagi orientasi manusia dan orientasi tim agar karyawan merasa bahwa perusahaan lebih memberi penghargaan sehingga karyawan merasakan adanya dukungan manajemen terhadap kerja tim.
2. Pihak perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja yang dibebankan untuk karyawan.
3. Kinerja karyawan PT.Eka Dura Indonesia (*PALM OIL MILL*) Rokan Hulu perlu ditingkatkan lagi, untuk itu perusahaan harus menekankan kepada karyawan untuk dapat nyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan cara memfokuskan karyawan dengan pekerjaannya dan tidak melakukan aktivitas lain yang tidak diintruksikan.
4. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Daswanto. 2013. "*Analisis Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organsiasi Dengan Kinerja Pegawai Beban Keasatuan Bangsa,Politik,dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Riau*". Skripsi. Program Administrasi.

- Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Febri, Furqon Artadi. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Merapii Agung Lestari". Skripsi. Program Studi Manajemen.
- Febri, Triningsih. 2017."pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan". Skripsi. Program Studi Manajemen.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta.
- Gabriella Ningrum Natalia. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada PT Suka Fajar Cab. Pekanbaru". Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta. Amara Books.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi pertama, Bandung.
- Marnis. 2006. *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Pekanbaru: Riau.
- Nike Ningsih Purnama Sari. 2017 "pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur". Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis.
- Rahmawati, Intan. 2012 " Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang ".Jurnal. Program Studi Manajemen.
- Rahmawati, Kusdyah Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Resky, Pradana. 2017. " Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sutra Benta Perkasa Pekanbaru". Skripsi. Program Studi Manajemen.
- Rifaldi, Alpen. 2017."Pengaruh Kepuasan kerja dan organizational citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan di PT.Multi Auto Intrawahana pekanbaru". Skripsi. Program Studi Manajemen.
- Robbin, 2003:20. *Budaya organisasi* : FE UGM Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren hall Indo.
- Sugito, Bangun. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Pasar Surakarta" Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia, Vol.2,No.1,Desember 2007.
- Sulianti, Diana. 2009 " Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III ". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11,No.1,Maret 2009.

Suprayetno, Agus. 2008 “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan*” Jurnal Manajemen dan

Kewirausahaan,
Vol.10,No.2,September 2008.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*,
Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.