

EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Asniwati^{1*}; Ahmad Firman²

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2}

Email : asniwati@stie-nobel-indonesia.ac.id¹; a_firman25@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud mengukur budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar sebanyak 127 karyawan sebagai populasi. Sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, maka diperoleh responden sebanyak 63 orang sampel kemudian diukur dengan Analisa Regresi linier Berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research wants to examine conduct of organizational culture, job satisfaction and work motivation on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar. This study uses quantitative analysis. The population were employees of PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar with a total of 127 employees. Sampling used a purposive sampling technique so that a sample of 63 people was obtained with the analysis used multiple linear regression analysis. The results of this study found that organizational culture, job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar.

Keyword : Organizational Culture; Job Satisfaction; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha yang berkelanjutan penting dibarengi oleh kapasitas sumber daya manusia. Ketika perusahaan memiliki karyawan berkualitas maka tugas yang diberikan kepadanya akan mudah diselesaikan (Lantara, 2018). Kinerja karyawan sebagai evaluasi sistematis untuk menjelaskan hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi (Arifin et al., 2019). Untuk mencapai prestasi kerja yang sinkron dengan visi misi organisasi, diperlukan aturan berupa kebijakan pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Adha et al., 2019). Kebijakan ini disusun sedemikian rupa agar setiap seksi organisasi mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan (Tanjung et al., 2021), hal inilah yang disebut budaya organisasi (Mukminin et al., 2020).

Budaya organisasi krusial lantaran norma yang ditemukan melekat pada kerutinan yang ditemukan di jenjang organisasi sebagai standar sikap yang dianut oleh kelompok. Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang mampu menciptakan terbentuknya organisasi yang kompeten (Marlina et al., 2020). Perilaku orang-orang dalam organisasi akan berdampak tetap ataupun tidak tetap pada pencapaian target dikarenakan kompetensi setiap pegawai berbeda (Trevino & Nelson, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sifat emosional seorang pegawai yang terbentuk dari kecocokan antara gaji yang diterima sesuai yang diinginkan pegawai di perusahaan tempatnya bekerja (Yudha, 2018). Jika dalam pekerjaan seorang pegawai merasakan kebutuhannya bisa terpenuhi maka kinerja akan meningkat.

Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana motivasi kerja karyawan. Dibutuhkan untuk memelihara motivasi pegawai sebagai penggagas dalam berbuat dan menyelesaikan pekerjaan (Barima & Arofah, 2021). Orang tidak bekerja secara optimal kecuali mereka memiliki motivasi yang tinggi (Abu Bakar & McCann, 2016). Manajemen disebut sebagai penggagas dalam menciptakan motivasi dan kepuasan kerja pegawai dalam lingkungan kerja (Ferdiansyah, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan konsumen PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar, implementasi budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai masih kurang optimal, dimana perilaku pegawai terus terjadi selama penyampaian pelayanan yang kurang memuaskan konsumen, pegawai terkadang tidak memiliki motivasi tinggi dalam melayani nasabah terbukti dengan sering terjadi keluhan mengenai lamanya waktu pelayanan pengaduan nasabah. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bermaksud mengukur budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Karyawan

Setiap pegawai memiliki kinerja berbeda sesuai kompetensinya dalam mengerjakan tugasnya (Tamarindang et al., 2017). Untuk mengevaluasi kinerja pegawai biasanya dilakukan sistem kinerja melalui pengamatan terhadap pimpinan unit kerja masing-masing, dengan menggunakan beberapa alternatif metode penilaian maupun wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan (Jufrizen & Lubis, 2020).

Keterangan yang didapatkan dari evaluasi kinerja dijadikan rujukan oleh manajer untuk mengelola kinerja staf, menemukan sebab kelemahan dan berhasilnya kinerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Darmawan, 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai poin dasar organisasi berupa kepercayaan, etika dan metode mengetahui karakter pegawai dalam organisasi, sebagai pembeda dan karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lain (Rijanto, 2018). Perusahaan yang membentuk organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan akan dapat menaikkan kinerja pegawainya. Muis et al., (2018), Parela & Irawan (2019) dan Dunggio (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berefek pada kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mewujudkan opini pada pekerjaan, keadaan kerja dan teman kerja (Setioningtyas & Dyatmika, 2020). Oleh karena itu kepuasan kerja berperan penting bagi seorang karyawan dalam mencocokkan sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai lingkungan kerja dan target perusahaan (Saragih & Simarmata, 2018). Kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan berkenan atau tidak senang terhadap pekerjaannya (Maulidiyah et al., 2021). Hasil penelitian Rosmaini & Tanjung (2019), Prasetyo & Marlina (2019) dan Nurrohmat & Lestari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Motivasi Kerja

Motivasi erat kaitannya dengan kinerja. Pentingnya motivasi mengharuskan manajer perusahaan responsive pada keinginan karyawan. Manajer bisnis melaksanakan pengamatan tidak hanya kepada karyawan, namun kepada keluarga dan lingkungannya, sehingga perusahaan mendapatkan hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja (Usman, 2019). Pekerjaan yang tidak disertai motivasi kerja berdampak pada tidak maksimalnya penyelesaian kerja (Sudiardhita et al., 2018). Wahyudi (2019), Hendra (2020) dan Themba & Amin (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar sebanyak 127 karyawan sebagai populasi. Sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu:

1. Karyawan atau karyawan kontrak dan tetap
2. Karyawan atau karyawan staf dan supervisor bagian operasional (Frontliner, Back Office)

Setelah dilakukan penarikan sampel terhadap populasi yang ada, maka diperoleh responden sebanyak 63 orang sampel kemudian diukur dengan Analisa Regresi linier Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menampilkan skor R-squared sebesar 0,411 atau 41,10%, artinya kinerja karyawan dideskripsikan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 41,10%, sementara sebesar 58,90% tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian menampilkan hipotesis pertama (H1) diterima, bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai dengan skor t budaya organisasi sebesar +3,089, sementara skor t-statistik sebesar 1,671, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan skor signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diputuskan bahwa budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai.

Penyajian hipotesis kedua (H2) diterima, bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan skor t kepuasan kerja +2,197, sementara skor t-statistik sebesar 1,671, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan skor signifikansi sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diputuskan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Penyajian hipotesis ketiga (H3) diterima, bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai diterima dengan skor t motivasi kerja sebesar +2,785, sementara skor t-statistik sebesar 1,671, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan skor signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mendeskripsikan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Uji T menampilkan budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar. Artinya budaya organisasi

menciptakan kinerja pegawai yang baik. Budaya organisasi sebagai acuan perusahaan untuk memacu semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Muis et al., (2018), Parela & Irawan (2019) dan Dunggio (2020) menunjang hasil penelitian ini yaitu budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Secara rasional kinerja pegawai ditentukan seberapa baik pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

Uji T menampilkan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar. Artinya kepuasan kerja karyawan menopang kinerja terbaik pegawai. Pegawai merasa puas dengan pekerjaannya ketika diberikan kesempatan jenjang karir dengan baik di perusahaan, merasakan hubungan yang baik dengan teman kerja dan lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk bekerja. Mendukung hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Prasetyo & Marlina, 2019) dan (Nurrohmat & Lestari, 2021) menunjang hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Uji T menampilkan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Panakkukang Makassar. Artinya motivasi kerja karyawan menopang tercapainya target kinerja. Pemberian motivasi harus benar-benar dilakukan karena motivasi memegang peranan penting bagi karyawan, setiap tindakan seseorang dipandu oleh suatu kekuatan dalam dirinya yang disebut motivasi. Hasil penelitian Wahyudi (2019), Hendra (2020) dan Themba & Amin (2021) menunjang hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Memotivasi karyawan dalam suatu organisasi akan memudahkan pencapaian target yang diinginkan (Rustianingtyas et al., 2019).

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian ini, budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menopang kinerja terbaik pegawai. Kemudian kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja karyawan menopang kinerja terbaik pegawai. Sedangkan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendeskripsikan motivasi kerja karyawan menopang tercapainya target kinerja. Penelitian ini menyarankan agar peneliti selanjutnya dengan topik serupa dapat menambahkan variabel penelitian lain selain

variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa penjelasan terkait variabel-variabel yang berefek kinerja karyawan lebih lengkap.

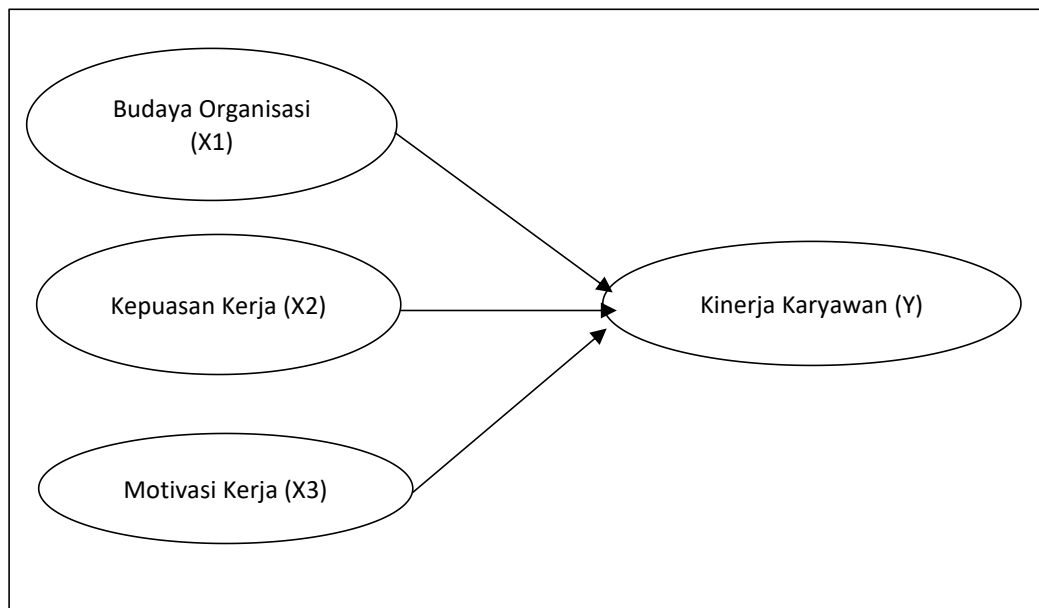
REFERENSI

- Abu Bakar, H., & McCann, R. M. (2016). The mediating effect of leader–member dyadic communication style agreement on the relationship between servant leadership and group-level organizational citizenship behavior. *Management Communication Quarterly*, 30(1), 32–58.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Effect of education and training, work discipline and organizational culture on employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 19–29.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85.
- Parela, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *JURNAL RELEVANSI*, 3(1), 1–10.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35–47.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rustianingtyas, A. D., Tridayanti, H., & Arif, M. (2019). Analysis The Effect Of Compensation, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance In Cv. Citra Mulya Perkasa Tanggulangin Sidoarjo. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 263–266.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–134.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 13–27.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 5(1).

- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.

TABLE, PICTURE AND GRAPHIC



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tabel 1. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,659 ^a	,411	,274

Output : Data diolah SPSS, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std.Error	t	Sig.
(Constant)	12.739	7.614	4.300	.000
Budaya organisasi (X1)	.483	.156	3.089	.003
Kepuasan kerja (X2)	.339	.200	2.197	.045
Motivasi kerja (X3)	1.034	.371	2.785	.007

Output : Data diolah SPSS, 2022