

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT INDO PERDANA LLOYD BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Vita Rinika

170910268

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO
PERDANA LLOYD BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Vita Rinika
170910268**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Vita Rinika
NPM : 170910268
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 30 Juli 2021



Vita Rinika
NPM. 170910268

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO
PERDANA LLOYD BATAM**

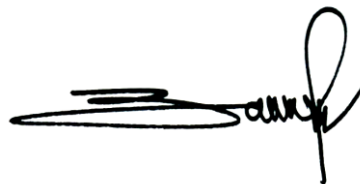
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Vita Rinika
170910268**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



**Triana Ananda Rustam, S.E.,M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumber daya manusia punya peranan besar dalam menentukan kemajuan dan tujuan sebuah perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, karyawan ialah faktor terpenting karena karyawan tidak dapat digantikan dengan teknologi. Penelitian ini tujuannya guna memahami pengaruh kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Indo Perdana Lloyd Batam. Sampel yang dipergunakan ialah 100 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penganalisisan yang dipergunakan ialah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS (*Statistic Package For The Social Sciences*) versi 25. Dari penelitian ini memperlihatkan kepuasan kerja (X1) ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dimana signifikansinya $0,002 < 0,5$ serta didapatkan t hitung $3,099 > t$ tabel $1,984$. Variabel budaya kerja (X2) ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dimana signifikansinya $0,000 < 0,5$ serta didapatkan t hitung $9,115 > t$ tabel $1,984$. Hasil penelitian memperlihatkan budaya kerja serta kepuasan kerja ada pengaruh signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan dan diperoleh hasil f hitung $(161,287) > f$ tabel $(3,09)$ dan nominal signifikannya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources have a big role in determining the progress and goals of a company. For a company, employees are the most important factor because employees cannot be replaced by technology. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work culture on employee performance. This research was conducted at PT Indo Perdana Lloyd Batam. The sample in this study amounted to 100 people who were taken using a saturated sampling technique. The data analysis method used in this research is data quality test, classical assumption test, influence test and hypothesis testing which will be assisted by the application of SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) version 25. From this study it was found that the variable job satisfaction (X1) positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0.002 < 0.5$ and the t -count value is $3.099 > t$ table 1,984. The work culture variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.5$ and the t -count value is $9.115 > t$ -table 1,984. From the results of this study it was found that job satisfaction and work culture together have a significant influence on employee performance and the results obtained are f -count (161.287) $> f$ -table (3,09) and the nominal significance is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction, Work Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. yang sudah memberikan karunia rahmatNya, sehingga peneliti bisa merampungkan tugas akhir yang adalah syarat guna merampungkan prodi strata satu (S1) pada Prodi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Peneliti sadar skripsi ini masih belum sempurna. Maka dari itu, saran serta kritik akan peneliti terima dengan senang hati. Peneliti sadar bahwa dengan semua keterbatasan skripsi ini tidak akan bisa diwujudkan tanpa dorongan, bimbingan, dan bantuan semua pihak. Untuk itu, peneliti ini menyampaikan terima kasih pada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., Ketua Prodi Manajemen Ekonomi.
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E.,M.M., Pembimbing Skripsi Prodi Manajemen.
5. Tim Dosen Penguji beserta Staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak Dedy Suhendra dan Ibu Rubiah sebagai orang tua peneliti yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi, moral, serta doa pada peneliti.
7. Kak Novi dan Kak Ana selaku teman peneliti telah memberikan bantuan, motivasi dan dukungan kepada peneliti.

8. Riki Sanjaya selaku kekasih peneltian yang memberi dukungan motivasi, moral, serta doa pada peneliti.
9. Pimpinan serta karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam yang tuut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Semua teman – teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2017.Semoga Allah S.W.T. membalas kebaikan serta selalu memberikan hidayat serta taufik-Nya, Amin

Batam, 30 Juli 2021



Vita Rinika



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMBUT | |
| HALAMAN JUDUL | |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 9 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 9 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 9 |
| 1.5. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.6. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis | 10 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Kajian Teori..... | 12 |
| 2.1.1. Kepuasan Kerja | 12 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja | 12 |
| 2.1.1.2. Komponen Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 16 |
| 2.1.1.4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja..... | 17 |
| 2.1.1.5. Dimensi Kepuasan Kerja..... | 19 |
| 2.1.1.6. Indikator Kepuasan Kerja..... | 21 |

| | | |
|----------|---|----|
| 2.1.2. | Budaya Kerja..... | 22 |
| 2.1.2.1. | Pengertian Budaya Kerja..... | 22 |
| 2.1.2.2. | Fungsi dan Peranan Budaya Kerja | 24 |
| 2.1.2.3. | Terbentuknya Budaya Kerja..... | 25 |
| 2.1.2.4. | Jenis-Jenis Budaya Kerja..... | 26 |
| 2.1.2.5. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja..... | 27 |
| 2.1.2.6. | Karakteristik Budaya Kerja | 28 |
| 2.1.2.7. | Indikator Budaya Kerja | 28 |
| 2.1.3. | Kinerja..... | 30 |
| 2.1.3.1. | Pengertian Kinerja | 30 |
| 2.1.3.2. | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 31 |
| 2.1.3.3. | Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja..... | 33 |
| 2.1.3.4. | Indikator Untuk Menilai Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 2.2. | Penelitian Terdahulu..... | 35 |
| 2.3. | Hipotesis | 40 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|--------|-------------------------------------|----|
| 3.1. | Jenis Penelitian | 42 |
| 3.2. | Sifat Penelitian..... | 42 |
| 3.3. | Lokasi dan Periode Penelitian | 43 |
| 3.3.1. | Lokasi Penelitian..... | 43 |
| 3.3.2. | Periode Penelitian..... | 43 |
| 3.4. | Populasi dan Sampel..... | 44 |
| 3.4.1. | Populasi | 44 |
| 3.4.2. | Teknik Penentuan Besar Sampel..... | 44 |
| 3.4.3. | Teknik Sampling | 44 |
| 3.5. | Sumber Data | 44 |
| 3.5.1. | Data Primer | 45 |
| 3.5.2. | Data Sekunder | 45 |
| 3.6. | Metode Pengumpulan Data | 45 |
| 3.6.1. | Kuesioner (Angket)..... | 45 |
| 3.6.2. | Observasi..... | 46 |
| 3.6.3. | Studi Pustaka..... | 46 |

| | | |
|----------|--|----|
| 3.7. | Definisi Operasional Variabel | 46 |
| 3.7.1. | Variabel Independen | 47 |
| 3.7.2. | Variabel Dependen..... | 47 |
| 3.8. | Metode Analisis Data | 48 |
| 3.8.1. | Analisis Deskriptif | 49 |
| 3.8.2. | Uji Kualitas Data..... | 49 |
| 3.8.2.1. | Uji Validasi Data | 50 |
| 3.8.2.2. | Uji Reliabilitas..... | 50 |
| 3.8.3. | Uji Asumsi Klasik | 51 |
| 3.8.3.1. | Uji Normalitas Data..... | 51 |
| 3.8.3.2. | Uji Heteroskedastisitas | 51 |
| 3.8.3.3. | Uji Multikolinearitas | 52 |
| 3.8.4. | Uji Pengaruh..... | 52 |
| 3.8.4.1. | Analisis Regresi Linear Berganda | 52 |
| 3.8.4.2. | Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 53 |
| 3.9. | Uji Hipotesis..... | 53 |
| 3.9.1. | Uji Parsial (Uji T)..... | 54 |
| 3.9.2. | Uji Simultan (Uji F) | 54 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|--------|--|----|
| 4.1. | Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 55 |
| 4.2. | Deskripsi Karakteristik Responden | 58 |
| 4.2.1. | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 4.2.2. | Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 59 |
| 4.2.3. | Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 60 |
| 4.2.4. | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 61 |
| 4.2.5. | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 62 |
| 4.3. | Deskripsi Jawaban Responden | 63 |
| 4.3.1. | Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X1) | 64 |
| 4.3.2. | Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X2) | 65 |
| 4.3.3. | Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) | 65 |
| 4.4. | Analisis Data | 66 |
| 4.4.1. | Hasil Uji Kualitas Data | 66 |

| | | |
|------------|--|----|
| 4.4.1.1. | Hasil Uji Validitas Data..... | 66 |
| 4.4.1.1.1. | Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kepuasan Kerja (X1)..... | 67 |
| 4.4.1.1.2. | Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)..... | 68 |
| 4.4.1.1.3. | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)..... | 68 |
| 4.4.1.2. | Hasil Uji Reliabilitas | 69 |
| 4.4.2. | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 70 |
| 4.4.2.1. | Hasil Uji Normalitas..... | 70 |
| 4.4.2.2. | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 72 |
| 4.4.2.3. | Hasil Uji Multikolinearitas | 72 |
| 4.4.3. | Hasil Uji Pengaruh | 73 |
| 4.4.3.1. | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 73 |
| 4.4.3.2. | Hasil Koefisien Determinasi (R^2)..... | 75 |
| 4.5. | Pengujian Hipotesis | 75 |
| 4.5.1. | Hasil Uji Parsial (Uji T)..... | 75 |
| 4.5.2. | Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 77 |
| 4.6. | Pembahasan | 77 |
| 4.7. | Implikasi Hasil Penelitian..... | 80 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|------|----------------|----|
| 5.1. | Simpulan | 81 |
| 5.2. | Saran | 82 |

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka pemikiran | 40 |
| Gambar 4.1 Logo PT Indo Perdana Lloyd Batam..... | 55 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Indo Perdana Lloyd Batam..... | 56 |
| Gambar 4.3 Diagram Batang Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Gambar 4.4 Diagram Batang Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| Gambar 4.5 Diagram Batang Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 61 |
| Gambar 4.6 Diagram Batang Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 61 |
| Gambar 4.7 Diagram Batang Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 63 |
| Gambar 4.8 Histogram Regression Residual | 70 |
| Gambar 4.9 P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i> | 71 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Data Output Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam..... | 6 |
| Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi 100 karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam | 7 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 35 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 43 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian..... | 47 |
| Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 58 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia | 59 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 60 |
| Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 61 |
| Tabel 4.5 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja | 62 |
| Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif | 64 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden X1 Kepuasan Kerja..... | 64 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden X2 Budaya Kerja | 65 |
| Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Y Kinerja | 66 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)..... | 67 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2) | 68 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 68 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas | 69 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-smirnov | 71 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas | 72 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 73 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi linear Berganda | 73 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi (R ²) | 75 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t (X1 terhadap Y)..... | 76 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji T (X2 terhadap Y) | 76 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji F..... | 77 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|--|----|
| Rumus 3.1 Rentang Skala | 49 |
| Rumus 3.2 Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i> | 50 |



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia punya peranan besar dalam menentukan kemajuan dan tujuan sebuah perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, karyawan ialah faktor terpenting karena karyawan tidak dapat digantikan dengan teknologi. Maka dari itu, kelangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawan. Karyawan ialah aset yang berarti bagi suatu perusahaan guna tercapainya tujuan tertentu. Manajemen SDM berfokus pada pemberian kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya tidaklah mudah, untuk meningkatkan serta mempertahankan produktivitasnya, peranan manajemen SDM memiliki peranan terpenting. Dalam hal ini mengartikan manajemen berupaya supaya tenaga kerja bersedia untuk berprestasi dalam pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, perusahaan memiliki kewajiban memerhatikan keperluan para karyawan nya baik yang sifatnya non materiil ataupun materiil. Perhatian ini berwujud dorongan dan usaha yang bisa dilakukan perusahaan pada karyawan nya. Setiap perusahaan, instansi, ataupun organisasi, memiliki kebijakan dan peraturan yang berbeda guna mengatur SDM yang dimilikinya. Hal ini menimbulkan kesempatan dan tantangan baru bagi organisasi bisnis dan publik guna bisa membuat dan memahami konsep pengolahan organisasi yang efisien dan efektif sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal terhadap tugas dan

pekerjaannya di dalam perusahaan. Hal tersebut juga akan mendukung kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki perasaan kurang dihargai, kurang nyaman, dan tidak dapat mengembangkan potensinya dalam bekerja maka akan otomatis tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang merasa harapan serta keinginannya terpenuhi oleh pimpinan maupun perusahaan maka secara otomatis karyawan merasa puas atas pekerjaannya, dengan begitu mereka dengan senang hati melakukan suatu hal yang menguntungkan bagi perusahaan (Sari & Susilo, 2018). Aspek pekerjaan yang semakin berdasarkan harapannya dan sesuai sistem nilai-nilai yang diantut seorang karyawan, maka tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terkait juga semakin tinggi. Begitu juga, jika aspek dalam pekerjaan semakin banyak yang tidak sesuai harapan dan nilai-nilai yang diantut seorang karyawan, maka tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan tersebut juga semakin rendah. Sebenarnya semua perusahaan sangat memerlukan sebuah sistem kerja yang dengan serius memerhatikan kepuasan karyawannya.

Amin Nikpour (2017) mengenai “*The impact of organizational culture on organizational performance : The mediating role of employee’s organizational commitment*”. Guna meraih kinerja organisasi yang tinggi, harus dilakukan identifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian tersebut sudah memperlihatkan di antara beragam faktor yang bisa efektif terhadap kinerja organisasi ialah budaya organisasi.

(Londok et al., 2019) mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan CV Diagram Global Mandiri Manado”. Kebutuhan seorang karyawan bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan material mencakup: gaji dan karir yang layak, tetapi hal lain misalnya kebutuhan akan kewibawaan dan harga diri. Oleh karena itu manajemen dituntut untuk menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Metode penelitian yang dipergunakan ialah kuantitatif, datanya didapatkan melalui kuesioner yang di sebar pada 30 orang responden CV Diagram Global Mandiri Manado. Hasil ini memperlihatkan nilai signifikan dan koefisien arah regresi tersebut bernilai positif yang mengartikan kepuasan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah budaya kerja yang diterapkan. Suatu keberhasilan kinerja perusahaan berawal perilaku dan nilai-nilai seorang karyawan yang dijadikan kebiasaan. Nilai ini bermula dari kaidah, norma, agama, adat kebiasaan yang menjadi kepercayaan serta kebiasaan dalam perilaku kerja sebuah organisasi. Dengan menerapkan budaya kerja, sebuah acuan bagi peraturan dan ketetapan yang diberlakukan, maka karyawan beserta pemimpin secara tidak langsung akan berikatan supaya bisa menciptakan perilaku dan sikap yang sejalan dengan strategi serta visi misinya. Pada akhirnya, proses pembentukan ini bisa mewujudkan karyawan dan pemimpin yang profesional. Dengan demikian, pimpinan diharuskan berupaya menerapkan keadaan budaya kerja yang kondusif serta bisa mendorong terwujudnya kinerja yang baik.

(Wardani et al., 2016) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)” mengungkapkan beberapa permasalahan terkait budaya organisasi mencakup perusahaan mempunyai kerumitan sendiri dalam menjalankan kontrol kinerja karyawannya yang ada diberagam wilayah, maka di perlukan adanya konsep budaya kerja dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

(Amanda et al., 2017) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 102 responden, hasil ini memperlihatkan pengaruh positif signifikan antar variabel, dikarenakan budaya kerja yang baik bisa membangun situasi yang mendukung dan mendorong karyawannya dalam meningkatkan hasil kerja. Perusahaan bisa membangun iklim budaya yang positif dan baik dengan merumuskan aturan serta nilai.

PT Indo Perdana Lloyd disingkat PT IPL didirikan pada tahun 2001. Pada awal berdirinya bisnis utamanya adalah menyediakan *shipping agency* dari kapal milik perusahaan sendiri. Pada tahun 2005 perusahaan mengembangkan usahanya melayani *shipping agency* kapal dari perusahaan-perusahaan lain yang menjadi *partner* dari PT Indo Perdana Lloyd. Wilayah usaha PT Indo Perdana Lloyd meliputi seluruh wilayah nusantara dengan didukung 5 (lima) kantor cabang yang diantaranya Kota Batam, Kota Balikpapan, Kota Banjarmasin, Kota Surabaya, Kota Banten dengan kantor pusat di Jakarta. PT Indo Perdana Lloyd Batam merupakan perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis agen pengiriman dan pelabuhan. Visi dari PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah bisa memenuhi

kepuasaan pelanggan sebagai hasil kerja untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan guna menjadi perusahaan pelayaran yang handal dan terdepan. Misi dari PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah menjadi perusahaan pelayaran yang handal dan terdepan perusahaan selalu melakukan kualitas SDM yang terampil, handal serta professional, handal dan terdepan perusahaan selalu melakukan kualitas SDM yang terampil, handal serta *professional*. Pada PT Indo Perdana Lloyd Batam sudah mengembangkan sistem SDM dengan memberi imbalan jasa berbentuk pengembangan karir dengan basis kinerja dengan merekrut para siswa pelatihan. Namun meski begitu, pekerjaan di bidang tugas yang serupa dalam jangka panjang akan mempermudah karyawan merasakan kebosanan. Pekerjaan yang monoton setiap hari, maka suatu saat akan sampai di titik jenuh, yang menyebabkan karyawan sulit mengeluarkan kemampuannya guna memajukan perusahaan. Posisi karyawan yang tidak berubah, dapat mengakibatkan karyawan tak lagi berkemauan dan berniat guna mengembangkan dirinya.

Adapun masalah yang di hadapi oleh karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah kurangnya apresiasi dari perusahaan maupun atasan terhadap karyawannya, sehingga karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, hal itu seharusnya sesuai dengan beban kerja yang telah karyawan terima dari perusahaan. Selain itu, dari sudut pandang posisi kerja di PT Indo Perdana Lloyd Batam bagian operasional kapal yang mempunyai tuntutan kerja turun ke lapangan dan waktu kerja yang berisiko dimana harus siap siaga selama 24 jam. Selama berada di lapangan perusahaan tidak dapat mengontrol kegiatan yang dilakukan oleh karyawan nya, maka dari itu harus ada alat kontrol yang bisa

dipergunakan yaitu norma-norma atau aturan-aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan. Sehingga dibutuhkan sejumlah tenaga pengawas beserta aturan yang bisa dipakai guna mengendalikan dan mengawasi perilaku karyawannya.

Menimalisir sistem kerja yang mempunyai potensi resiko yang tinggi agar resiko rendah terhadap keselamatan kerja, nama baik perusahaan perusahaan dan menjaga aset perusahaan dari terjadinya kerugian. Penerapan nilai-nilai budaya organisasi terlihat masih ada karyawan yang kurang mematuhi aturan yang sudah ditentukan organisasi, baik dari tanggung jawab, berinovasi, profesionalisme, ataupun integritas pada pekerjaannya. Ini memberikan kemungkinan menjadi suatu indikator yang memperlihatkan belum adanya kesadaran guna mewujudkan budaya pekerjaan yang positif.

Berikut tabel yang berisikan mengenai tingkat kinerja dari para karyawan yang ada pada PT Indo Perdana Lloyd Batam :

Tabel 1.1. Data Output Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam

| Bulan (2020) | Kualitas Kerja | Kuantitas Kerja | Keandalan | Sikap |
|---------------------|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|
| Maret | 5.5 | 6.3 | 6.81 | 6.6 |
| April | 6.3 | 5.2 | 6.5 | 5.77 |
| Mei | 6.4 | 6.8 | 6.6 | 6.53 |
| Juni | 6.08 | 6.6 | 6.75 | 6.62 |
| Juli | 7 | 6 | 7 | 6.77 |
| Agustus | 6.5 | 7.1 | 7 | 7 |

Sumber: PT Indo Perdana Lloyd Batam, 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan nilai kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam meliputi: sikap, keandalan, kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Bahwa dalam kuantitas kerja, tidak semua karyawannya menjalankan pekerjaan dengan

kesungguhan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan secara cepat akhirnya menjadi lama. Selanjutnya, pada tahun 2020 kualitas kinerja karyawan masih terbilang minim dikarenakan rata-ratanya hanya 7 dari skala 1-10. Kemudian dalam hal keandalan, banyak karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kemudian dalam hal sikap, masih banyak karyawan yang kurang berkomunikasi kepada rekan kerja dan juga kepada pemimpin sehingga terjadi hubungan kerjasama yang kurang baik. Hal ini membuat tingkat kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Berikut tabel yang menunjukkan daftar kehadiran karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi 100 karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam

| Bulan (2019-2020) | Jumlah hari kerja | Jumlah karyawan yang tidak hadir /bulan | % ketidakhadiran | Jumlah karyawan yang terlambat /bulan | % keterlambatan |
|-------------------|-------------------|---|------------------|---------------------------------------|-----------------|
| Oktober | 27 | 3 | 9 | 9 | 3 |
| November | 26 | 3 | 8,7 | 5 | 5,2 |
| Desember | 25 | 10 | 2,5 | 5 | 5 |
| Januari | 25 | 16 | 1,5 | 7 | 3,5 |
| Februari | 24 | 8 | 3 | 6 | 8 |
| Maret | 26 | 27 | 0,9 | 4 | 4 |
| April | 25 | 7 | 3,5 | 2 | 12,5 |
| Mei | 18 | 27 | 0,7 | 5 | 3,6 |
| Juni | 25 | 2 | 12,5 | 7 | 3,5 |
| Juli | 26 | 3 | 8,7 | 10 | 2,6 |
| Agustus | 25 | 4 | 6,25 | 11 | 2,27 |
| September | 24 | 5 | 4,8 | 2 | 12 |
| Rata-rata | 24,6 | 9,58 | 4,8 | 6,08 | 5,4 |

Sumber: PT Indo Perdana Lloyd Batam, 2020

Tabel 1.2 memperlihatkan absensi karyawan PT Indo Perdana Lloyd

Batam masih kurang baik, ini terlihat dari tingkatan kehadiran yang masih < 100%. Rata-rata karyawan yang terlambat hadir setiap bulannya yakni 5,4% dan yang tidak masuk kerja setiap bulannya yakni 4,8%, bisa dinyatakan tuntutan atau harapan pada karyawan oleh pihak PT Indo Perdana Lloyd Batam belum bisa diwujudkan sebagaimana seharusnya, hal ini tentu tidak dapat dibiarkan dikarenakan tingkatan absensi akan memengaruhi efektifitas serta jalannya perusahaan.

Untuk selanjutnya, apabila keadaan ini tidak dikelola dan disikapi dengan baik oleh manajemen SDM di sebuah perusahaan, bisa menimbulkan kerugian perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini ialah guna melakukan penganalisisan secara stimulant pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja pada kinerja karyawan serta guna melakukan penganalisisan variabel manakah yang ada pengaruh secara dominan di antara kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawannya. Hasil ini nantinya akan memberi kontribusi dalam menumbuhkan loyalitas dan motivasi karyawan supaya bisa mendorong kepuasan kerja dalam pekerjaannya serta dapat menerapkan budaya kerja yang optimal guna memperoleh hasil kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu, penelitian ini nantinya juga bisa menjadi bahan masukan guna membina dan mengembangkan SDM. Dari pemaparan tersebut, maka peneliti ada ketertarikan melaksanakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pemaparan terkait, maka bisa diidentifikasi permasalahannya yakni:

1. Inovasi dan kreativitas yang lemah sehingga karyawan tidak maksimal dalam mengeluarkan kemampuannya.
2. Kurangnya reward terhadap kinerja karyawan.
3. Kurangnya budaya kerja yang bertanggung jawab dan disiplin karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Adanya resiko terhadap keselamatan kerja dan dampak buruk terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan kerugian pada perusahaan.
5. Lemahnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

1.3 Batasan Masalah

Guna mencegah penelitian yang begitu luas, peneliti memusatkan pada pembahasan terhadap masalah pokok berdasarkan judul skripsi yang dibatasi dalam konteks permasalahan, yaitu pengaruh kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam. Hal ini bertujuan agar penelitian bisa fokus dan lebih terarah.

Adapun jumlah responden penelitian pada PT Indo Perdana Lloyd Batam berjumlah 100 orang responden.

1.4 Rumusan Masalah

Dari pemaparan tersebut, bisa dirumuskan permasalahan penelitian ini

yakni:

1. Apakah kepuasan kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam?
2. Apakah budaya kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam?
3. Apakah kepuasan kerja dan budaya kerja ada pengaruh secara bersamaan pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Guna memahami apakah kepuasan kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.
2. Guna memahami apakah budaya kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.
3. Guna memahami kepuasan kerja serta budaya kerja manakah yang paling dominan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian yang dilakukan pasti mempunyai hasil yang bermanfaat bagi seluruh pihaknya. Manfaat yang akan didapatkan pada penelitian ini yakni:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti berikutnya

guna menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan serta memperkuat teori yang sudah ada ataupun menambah teori yang sudah ada bagi peneliti berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini bisa menambah pengetahuan apakah sangat berpengaruh jika kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawan. Serta penelitian ini bisa menambah wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang sudah dipahami.
- b. Bagi perusahaan, dijadikan masukan guna mencari solusi untuk pemecahan masalah SDM yang ditemui perusahaan supaya karyawannya dapat mendukung kebijakan dan tujuan.
- c. Bagi pembaca, diharapkan supaya hasil penelitian bisa dijadikan tambahan referensi dan wawasan terkait isu SDM, baik dikalangan umum ataupun akademisi Universitas Putera Batam.
- d. Bagi akademisi, dijadikan referensi dan bahan informasi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

(Declaudi & Purwana, 2016) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah tanggapan emosional berbentuk perasaan senang, saat aspek penyelia, rekan kerja, promosi, gaji, pekerjaan yang diinginkan karyawan sesuai dengan hasil yang didapatkannya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap seorang karyawan pada pekerjaan yang dimilikinya. Ini bisa diamati dari sikap positif karyawan pada pekerjaan serta semua hal yang ditemui di lingkungan kerjanya. Pihak manajemen atau departemen personalia diharuskan mengawasi kepuasan kerja, dikarenakan hal tersebut bisa memengaruhi keluhan, semangat kerja, perputaran tenaga kerja, absensi, serta masalah lainnya (Nabawi, 2019).

Selain itu, (Ebert & Griffin, 2017) mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkatan kebahagiaan yang didapatkan karyawan dikarenakan melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja ini bisa terlihat tidak hanya ketika bekerja, namun berkaitan dengan aspek lainnya meliputi interaksi dengan atasan, rekan sekerja, mentaati aturan, serta juga lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional yang tidak menyenangkan ataupun menyenangkan bagi karyawan pada pekerjaannya. (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyebutkan kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang karyawan pada pekerjaan yang

dimilikinya yang bisa dilihat dari sikap karyawan pada pekerjaan serta semua hal di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja ialah sikap positif karyawan pada pekerjaan yang dimilikinya, yang muncul berdasarkan penilaiannya pada situasi pekerjaan (Putrana et al., 2016). Situasi kerja yang menyenangkan bisa tercipta jika jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankannya sesuai dengan kebutuhan serta nilai karyawan terkait. Sehingga karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih suka dengan situasi pekerjaannya dibandingkan karyawan yang tidak puas yang tidak suka situasi pekerjaannya.

Jadi, kepuasan kerja bermula dari beragam aspek pekerjaan, meliputi rekan kerja, pimpinan yang loyal, penyelia, kesempatan promosi, serta gaji. Kepuasan kerja bermula dari faktor lingkungan pekerjaan mencakup tunjangan, kondisi pekerjaan, keanggotaan kelompok kerja, prosedur dan kebijakan, serta supervise. Dari berbagai dimensi terkait kepuasan kerja, ada 5 dimensi salah satunya mempunyai karakteristik terpenting yaitu gaji, rekan kerja, penyelia, kesempatan promosi, serta pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah sebuah tanggapan emosional meliputi perasaan senang, pada saat pekerjaan tersebut, penyelia, rekan kerja, promosi, serta gaji yang diinginkan karyawan sesuai dengan hasil yang didupatkannya (Declaudi & Purwana, 2016).

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka bisa ditarik kesimpulannya yakni kepuasan kerja ialah kepuasan seorang karyawan atas hasil pekerjaannya secara khusus pada kondisi pekerjaan, apakah pekerjaan nya sudah mampu memenuhi keinginan, kebutuhan, serta harapannya.

2.1.1.2. Komponen Kepuasan Kerja

Azeem dalam (Putrana et al., 2016) menyebutkan ada 5 (lima) komponen kepuasan kerja, yakni:

1. Pembayaran (*Pay*)

Sejumlah upah yang didapatkan karyawan dapat dipandang menjadi hal yang pantas pada sebuah perusahaan. Ini adalah suatu hal yang wajar bagi seluruh karyawan dimana mereka menginginkan upah yang didupatkannya sesuai dengan beban pekerjaannya. Disamping itu, karyawan melakukan perbandingan apakah kesamaan beban pekerjaannya, karyawan tersebut memperoleh gaji yang berbeda atau sama. Ini tentunya memengaruhi kepuasan yang dirasakan karyawannya.

2. Pekerjaan (*Job*)

Pekerjaan yang dilimpahkan pada karyawan dipandang menarik, memberi kesempatan guna menerima tanggungjawab atas tugasnya, serta kesempatan sebagai pembelajaran bagi karyawannya. karyawan akan merasa tertantang dan senang jika dilimpahkan pekerjaan yang bisa mendorong mereka menyalurkan seluruh kemampuan dan usahanya. Sedangkan jika tantangan dan beban pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya, para karyawan memiliki kecenderungan merasakan kebosanan. Namun, jika dilimpahkan tanggungjawab dan beban pekerjaan yang lebih besar, dimungkinkan akan muncul perasaan

frustasi yang menyebabkan kegagalan karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan yang sudah dilimpahkan oleh perusahaan.

3. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Seberapa jauhnya rekan kerja secara teknis, saling mendukung, serta bersahabat dekat satu sama lain dalam lingkungan pekerjaan. Interaksi yang terbentuk di antara karyawannya memengaruhi tingkatan kepuasan yang di rasakan karyawannya. Perselisihan yang muncul di antara karyawan walaupun kecil bisa memengaruhi perilaku kerja karyawannya dalam bekerja.

4. Atasan (*Supervisor*)

Kemampuan atasan (pimpinan) guna memperlihatkan perhatian dan minat mengenai karyawannya, peranan atasan dalam memperlakukan karyawannya, dan memberikan bantuan teknis akan memengaruhi sikap karyawannya dalam pekerjaan. Disamping itu, atasan dipaksa mempunyai kemampuan dalam mengambil keputusan secara tidak langsung ataupun langsung memberikan dampak pada anak buahnya.

5. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*)

Kesempatan bagi karyawan supaya berkembang serta maju dalam sebuah perusahaan, seperti: pengembangan individu, kenaikan jabatan, penghargaan, serta kesempatan guna memperoleh promosi. Karyawan berkeinginan guna terus berkembang dan maju sebagai wujud aktualisasi dirinya, supaya karyawan bisa merasakan kepuasan jika

perusahaan memberi kesempatan guna berkembang serta memperoleh promosi kejenjang yang lebih tinggi.

2.1.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Robbins & Judge, 2018) menyebutkan beberapa hal yang memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yakni:

a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan lebih suka pekerjaan yang memberi peluang guna mempergunakan kemampuan serta keterampilan serta memberikan berbagai umpan balik, kebebasan, tugas mengenai seberapa baiknya kinerja mereka. Karakteristik ini membuat pekerjaan secara mental jadi lebih menantang sehingga ada ketertarikan guna menyelesaikannya. Jika karyawan memiliki ketertarikan pada pekerjaan miliknya, maka bisa menjadi motivasi guna memperoleh pekerjaan yang bermutu. Hasil pekerjaan ini bisa membuat mereka puas dan bangga dengan pekerja mereka.

b. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berkaitan lingkungan pekerjaannya guna kenyamanan dirinya sendiri serta memudahkan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan lebih mengharapkan lingkungan pekerjaan yang tidak membahayakan dan nyaman. Disamping itu, mayoritas karyawan lebih suka lingkungan pekerjaan yang berada di sekitaran tempat tinggalnya peralatan yang memadai, , fasilitas yang bersih dan modern, serta

mudah dijangkau oleh kendaraan. Fasilitas yang memadai ini bisa membantu karyawannya dalam merampungkan pekerjaan dengan mudah dengan demikian bisa mendapatkan kepuasan kerja.

c. Penghargaan yang sesuai

Karyawan mengharapkan bayaran yang sesuai dengan keinginannya dan adil. Pada saat bayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkatan ketrampilan karyawan serta berdasarkan pada apa yang dikerjakan dan diharapkan maka bisa menumbuhkan kepuasan pada pekerjaan.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan memperoleh suatu hal yang lebih dari sekedar prestasi dan uang dari pekerjaannya. Interaksi sosial dalam bekerja bagi sebagian karyawan ialah suatu kebutuhan. Sehingga, mempunyai rekan kerja yang mendukung dan ramah bisa memaksimalkan kepuasan kerja, dan juga bisa mendorong karyawannya untuk merasakan kenyamanan di lingkungan pekerjaannya. Lingkungan nyaman tersebut yang menjadikan karyawan tidak mudah tertekan dan stress supaya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan.

2.1.1.4.Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2018) membagi kepuasan kerja menjadi beberapa aspek yakni:

a. Prestasi kerja

Keberhasilan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan serta memperoleh prestasi yang tinggi. Ini berhubungan dengan karyawan dalam memperoleh kinerja yang tepat waktu, berkualitas, serta lebih baik bagi perusahaan.

b. Pengakuan

Pengakuan dan penghormatan dari pimpinan kepada karyawannya atas kinerja karyawannya. Ini terkait ada tidaknya kemampuan pimpinan guna mengakui, memahami, serta mendengarkan pendapat atas hasil kerja karyawannya.

c. Pengembangan potensi individu

Kesempatan guna mendapatkan peningkatan kemampuan atau pengembangan dirinya selama bekerja terkait ada tidaknya kegiatan atau pelatihan yang diberikan pihak perusahaannya.

d. Promosi

Kesempatan untuk maju dan mendapatkan kenaikan jabatan dalam karirnya di perusahaan. terdapat kesamaan kesempatan yang dimiliki oleh semua karyawan guna bisa mendapatkan kenaikan jabatan.

e. Tanggung jawab

Kecil besarnya tanggung jawab dan beban yang dimiliki ataupun ditanggung karyawan atas tugasnya. Karyawan yang dilimpahkan tanggung jawab berdasarkan kemampuan nya menjadikan karyawannya merasa dipercayakan.

f. Pekerjaan itu sendiri

Tantangan yang dirasakan karyawan, rasa mempunyai tanggung jawab, pengaturan waktu bekerja, variasi pekerjaan, perhatian pada keselamatan kerja, serta minat pada pekerjaannya

Aspek–aspek ini memberikan dukungan supaya kepuasan kerja bisa terpenuhi bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Secara umum kepuasan menggambarkan keadaan psikologis dimana kebutuhan individu terpenuhi. Kepuasan kerja sebagai cara seorang karyawan merasakan dan memandang mengenai beragam aspek kerja yang dijadikan hasil perbandingan diantara hasil yang diharapkan dan aktualnya yang didapatkan dari menjalankan pekerjaannya. Disamping itu, kepuasan kerja diartikan menjadi seberapa jauhnya imbalan yang sesungguhnya diterima melampaui imbalan yang setara dan adil yang diinginkan karyawannya sehingga karyawan akan merasakan kepuasan (Jia et al., 2017).

2.1.1.5. Dimensi Kepuasan Kerja

Gibson, Donnelly, & Ivancevich dalam (Edison et al., 2017)) menyebutkan kepuasan kerja bisa diketahui dari berbagai dimensi yakni:

a. Pekerjaan itu sendiri

Otonomi dan umpan balik ialah 2 faktor motivasi utama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kompleksitas dan karakteristik pekerjaan mengaitkan kepuasan kerja dan kepribadian seseorang, dan bila syarat kreatif pada pekerjaan karyawannya tercukup, mereka memiliki kecenderungan menjadi puas.

b. Upah

Upah atau gaji ialah faktor multidimensi pada kepuasan kerja. Uang tidak sekedar membantu karyawan mendapatkan kebutuhan dasar, namun juga alat guna memberi kepuasan pada tingkatan yang lebih tinggi lagi. Karyawan memandang gaji atau upah sebagai refleksi dari bagaimana manajemen menganggap kontribusi karyawan pada pekerjaannya.

c. Rekan sekerja

Tim kerja memiliki sifat alami yang bisa memengaruhi kepuasan kerja. Kelompok kerja, terlebih tim yang kuat akan bertindak menjadi sumber bantuan, nasihat, kenyamanan, serta dukungan pada anggotanya.

d. Penyelia

Pengawasan ialah sumber terpenting selain kepuasan kerja. Gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja ialah berfokus pada karyawan itu sendiri, diukur berdasarkan tingkatan dimana penyelia mempergunakan kepedulian dan ketertarikan personal pada karyawan. Secara umum ini dilaksanakan dengan misalnya meneliti seberapa baiknya kerja karyawan, memberi bantuan serta nasihat pada karyawan, serta menjalin komunikasi dengan rekan kerja dalam konteks pekerjaan maupun personal. Ada bukti empiris yang menyebutkan alasan utama karyawan keluar dari perusahaan, salah

satunya ialah dikarenakan penyelia tidak memiliki kepedulian terhadap mereka.

e. Kesempatan promosi

Dalam hal ini ada pengaruh yang beda pada kepuasan kerja karena promosi mempunyai beberapa bentuk yang beda serta mempunyai bermacam penghargaan yang berbeda pula Lingkungan pekerjaan yang positive serta kesempatan berkembang bisa menambah keahlian dasar menjadi sesuatu hal terpenting dibanding kesempatan promosi.

2.1.1.6.Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki indikator yaitu (Afandi, 2018: 82) :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dijalankan seorang karyawan apakah mempunyai elemen yang bisa memberikan kepuasan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya apakah sudah sama dengan kebutuhannya yang dirasa adil.

c. Rekan Kerja

Seorang individu menjalin interaksi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Individu bisa merasakan rekan sekerjanya sangat tidak menyenangkan atau menyengkan.

d. Pengawas

Seorang individu yang selalu memberi petunjuk atau perintah dalam pekerjaan.

e. Promosi

Memungkinkan seorang karyawan bisa berkembang dengan cara kenaikan jabatan. Ini berkaitan dengan tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan kenaikan karirnya.

Bisa ditarik kesimpulan pemahaman mengenai kepuasan kerja memiliki aspek yang luas, dan kepuasan kerja tidak sekedar bisa dimengerti dari aspek fisik pekerjaan tersebut, namun juga dari sisi non fisiknya. Kepuasan kerja berhubungan dengan keadaan lingkungan pekerjaannya, sistem hubungan di antara mereka, ia juga berhubungan dengan interaksinya dengan rekan sekerjanya, serta fisik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.2. Budaya Kerja

2.1.2.1. Pengertian Budaya Kerja

Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta buddhayah. Pada umumnya budaya kerja ialah pernyataan filosofis, bisa difungsikan menjadi tuntutan yang mengikat karyawannya dikarenakan bisa diformulasi dengan formal dalam beragam ketentuan dan aturan perusahaan (Violin, 2020).

Kemampuan budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan sumber daya manusia sebagai pendekatan formal yang dilaksanakan perusahaan guna menjamin orang-orang dalam perusahaan agar memiliki pengalaman, kemampuan, dan kualifikasi yang sesuai pada saat diperlukan.

Sehingga perusahaan harus mengelola budaya kerja serta mengembangkannya sebaik mungkin agar produktivitas karyawannya bisa terjaga dan bisa mendorong guna selalu memberikan yang terbaik serta mencegah frustrasi kerja yang bisa mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan (Zebua, 2020).

Selain budaya kerja, promosi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan karyawan tak bisa terlepas dari sebuah proses pengambilan keputusan yang tidak sembarangan dilakukan tanpa adanya dukungan teknik dan informasi pengambilan keputusan yang sesuai. Kenyataannya, hampir diseluruh perusahaan ada deviasi antara praktik dan teori ketika seorang individu dipilih dalam promosi jabatan (Zebua, 2020).

Manusia dalam lingkungan hidupnya dipengaruhi budaya tempat dimana dia berada, mencakup perilaku sosial, keyakinan, nilai-nilai atau masyarakat yang selanjutnya menghasilkan budaya sosial. Hal ini juga dialami oleh anggota yang dengan segala keyakinan dan nilai perilakunya dalam suatu organisasi yang selanjutnya akan mewujudkan budaya organisasi. Keyakinan atau nilai dalam budaya organisasi memotivasi seseorang guna menetapkan perilaku dan tindakan yang bisa didapatkan oleh organisasinya (Declaudi & Purwana, 2016). Budaya dalam sebuah perusahaan ialah faktor yang bisa memengaruhi terbentuknya kinerja serta motivasi kerja karyawan. Budaya perusahaan sekarang ini dianggap menjadi bagian dari community/organisasi serta dipandang penting menjadi bagian dari perusahaan.

(Arifin et al., 2017) mengartikan budaya menjadi sebuah persepsi umum yang diperoleh semua karyawan dalam memahami suatu hal. Sudiro (2018)

menyebutkan Budaya organisasi menjadi penyebaran kepercayaan dan nilai yang kemungkinan para anggotanya mengerti peranan dan norma dalam sebuah organisasi. Budaya dalam sebuah perusahaan ialah faktor yang bisa memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan dan motivasi kerja. Budaya perusahaan sekarang ini dianggap sebagai bagian dari community atau organisasi serta dipandang terpenting sebagai bagian dari sebuah perusahaan.

2.1.2.2.Fungsi dan Peranan Budaya Kerja

Dalam sebuah organisasi, budaya mempunyai beberapa fungsi (Robbins & Judge, 2018) yaitu:

a. Identitas

Budaya memuat rasa identitas sebuah organisasi.

b. Komitmen

Budaya memberikan fasilitas lahirnya komitmen pada suatu hal yang lebih besar dibandingkan sebuah kepentingan yang ada pada setiap individu.

c. Batas

Budaya memiliki peranan penentu batasan-batasan yang mengartikan, budaya menimbulkan perbedaan atau membuat unik sebuah organisasi serta membedakan organisasi dengan yang lainnya.

d. Stabilitas

Budaya menaikkan stabilitas sosial dikarenakan budaya ialah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi yakni dengan membuat

standar terkait apa yang seharusnya dilakukan dan dipandang karyawan.

e. Pembentukan perilaku & sikap

Budaya bertindak menjadis alasan serta mekanisme yang logis dan kendali yang membentuk dan menuntun perilaku dan sikap karyawannya.

2.1.2.3. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja tercipta pada saat organisasi atau satuan kerja didirikan, dalam terciptanya budaya kerja ini, terjadi pada saat lingkungan organisasi belajar memecahkan masalah, yang berkaitan dengan perubahan internal ataupun eksternal yang berhubungan dengan keutungan dan persatuan organisasi.

Budaya kerja yang dipertahankan dan dibangun terlihat dari seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan. kemudian, budaya sangatlah dipengaruhi kriteria yang dipergunakan dalam merekrut karyawannya, tindakan pimpinan bisa sangat memengaruhi perilaku yang bisa diterima ataupun tidak oleh karyawan sendiri serta musuh budaya kerja ialah diri kita sendiri (Sapitri, 2017). Tetapi nilai-nilai ini secara perlahan bisa tereliminasi dan mengalami perubahan yang diakhirnya akan timbul budaya kerja yang diharapkan. Perubahan ini sangatlah terpenting dikarenakan permasalahan budaya kerja berada di dalam diri.

2.1.2.4. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Robert E. Quinn dan Michael R dalam (Sapitri, 2017) menjelaskan beragam jenis budaya kerja menurut proses tujuan serta informasinya yaitu:

1. Berdasarkan Proses Informasi

Budaya organisasi terbagi atas beberapa budaya yakni:

- a. Budaya hierarkis yaitu, pemrosesan informasi formal berupa evaluasi, komputasi, serta dokumenatsi yang diandaikan menjadi sarana bagi tujuan kesinambungan (koordinasi, control, serta stabilisasi).
- b. Budaya konsensus yaitu, pemrosesan informasi kolektif (konsekuensi, partisipasi, diskusi) diandaikan guna dijadikan sarana bagi tujuan kohesi (kerjasama, moral, serta iklim).
- c. Budaya ideologis, yaitu pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, inovasi, serta pendapat) diandaikan menjadi sarana bagi dukungan dan tujuan eksternal, pertumbuhan dan perolehan sumber daya.
- d. Budaya rasional yaitu, proses dimana informasi individual (klarifikasi perangkat pengarahan, sasaran pertimbangan logika) diandaikan menjadi sarana bagi tujuan kinerja yang diperlihatkan (dampak, keuntungan, produktivitas, serta efisiensi).

Menurut tujuannya budaya kerja terbagi atas:

- a. Budaya organisasi sosial
- b. Budaya organisasi perusahaan

c. Budaya organisasi publik

Dari proses tujuan serta informasi budaya kerja dibagi atas 4 bagian yakni budaya hierarkis, budaya consensus, budaya ideologis, dan budaya rasional, seluruh proses informasi budaya kerja ini bisa diterapkan berdasarkan tujuannya yakni untuk budaya organisasi sosial, publik, atau perusahaan.

2.1.2.5.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Tika dalam (Sapitri, 2017) mengatakan faktor terpenting yang menetapkan kekuatan budaya kerja ialah :

1. Kebersamaan

Merupakan suatu orientasi seberapa jauh para anggota organisasi memiliki nilai-nilai inti yang secara bersamaan diyakini. Orientasi pembinaan pada anggota organisasi secara khusus anggota baru ataupun dengan program pelatihan. Anggota baru dengan program orientasi diberikan nilai-nilai budaya yang secara bersamaan harus diyakini dan diterapkan oleh anggotanya. Orientasi berupa imbalan bisa meliputi hadiah, promosi jabatan, kenaikan gaji tindakan lain yang mendorong memperteguh komitmen nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Merupakan derajat komitmen dari anggota perusahaan pada nilai-nilai inti budaya kerja. Dalam hal ini, derajat intensitas ialah sebuah hasil dari struktur imbalan yang diterima karyawan. Pimpinan harus

mematuhi serta memerhatikan struktur imbalan yang dilimpahkan pada anggotanya untuk menanamkan nilai nilai budaya kerja.

2.1.2.6.Karakteristik Budaya Kerja

Guna bisa menetapkan karakteristik budaya kerja yang bisa menaikkan kinerja dalam organisasi, dibutuhkan kriteria ukuran. Dimana kriteria ini memiliki manfaat guna memetakan seberapa jauhnya karakteristik budaya kerja yang relevan dan tepat dengan kepentingan sebuah organisasi dikarenakan seluruh perusahaan mempunyai spesifikasi karakter dan tujuan sumber daya yang berbeda. Karakteristik organisasi yang berlainan akan mendorong adanya perbedaan karakteristik tipe budaya kerjanya (Sapitri, 2017).

Bagaimana orang-orang semestinya memiliki perilaku yang bertujuan guna memastikan keyakinan ini juga dilaksanakan serta dimiliki karyawan. Strategi manajemen budaya yang diterapkan dalam perusahaan semestinya menganalisa perilaku yang tepat dan selanjutnya di bawa kedalam proses mencakup manajemen kinerja yang akan memotivasi individu mengembangkan perilaku tersebut.

2.1.2.7.Indikator Budaya Kerja

Menurut Robbins dalam (Nugraha, 2016) budaya kerja memiliki indikator yakni :

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Tanggung jawab karyawan perusahaan

- b. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil risiko
 - c. Penghargaan atas aspirasi karyawan perusahaan
 - d. Suasana dan dukungan kerja atas kreatifitas Perhatian pada rincian
2. Perhatian pada rincian
- a. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Agresivitas atau perilaku perusahaan
- a. Keinginan karyawan guna menambahkan kemampuan diri (pengembangan karir)
 - b. Iklim persaingan antar perusahaan dan rekan kerja
 - c. Kebebasan agar saling memberi saran dan kritik
4. Orientasi tim kerja
- a. Toleransi antar atasan dan karyawannya
 - b. Kerja sama yang terjadi antara atasan dan karyawannya
5. Orientasi sumber daya manusia
- a. Perhatian perusahaan pada kebutuhan pribadi karyawannya
 - b. Perhatian perusahaan pada pariwisata dan rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan pada kenyamanan para karyawan dalam bekerja
6. Orientasi hasil
- a. Dukungan lembaga berbentuk fasilitas kerja
 - b. Pencapaian target

7. Stabilitas ialah ketetapan guna menjaga status dalam organisasi. Dimana Gambaran ini dijadikan basis bagi pemahaman yang dipunyai anggota tentang organisasi, serta bagaimana semuanya dilaksanakan berdasarkan pada yang sudah disepakati atau ditetapkan bersama.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

(Arianty et al., 2016) menyebutkan pada umumnya, kinerja didefinisikan menjadi kesuksesan seorang individu dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya guna memenuhi target yang telah ditentukan. Karyawan bisa bekerja dengan sebaik mungkin jika kinerjanya tinggi, dengan demikian bisa memperoleh kerja yang maksimal. Kinerja karyawan ialah faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam tercapainya tujuan. Maka dari itu, kinerja karyawan bisa memengaruhi kerja instansi secara menyeluruh (Nabawi, 2019).

Selain itu, kinerja bisa didefinisikan menjadi hasil kerja yang berkualitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya (Mangkunegara, 2017). Penilaian prestasi kerja ialah hal terpenting yang perlu diperhatikan perusahaan guna memahami kinerja karyawannya. Penilaian ini merupakan bagian dari sistem manajemen yang didasari keyakinan bahwa prestasi kerja tiap karyawan memiliki perbedaan satu sama lainnya. Tiap perusahaan mempunyai metode penilaian kerja yang berbeda, ini bergantung pada kebijakan manajemen perusahaan terkait.

Perusahaan menilai prestasi kerja guna membedakan dan memahami antara karyawannya berprestasi dan yang kurang berprestasi (Simanjuntak et al., 2017).

Kinerja individu karyawan ialah tingkatan pencapaian kerja karyawan dari sasaran yang diharuskan terpenuhi ataupun tugas yang dijalankan dalam rentang waktu tertentu. Kinerja organisasi dianggap menjadi salah satu pengertian dasar manajemen dan sebagian besar tugas manajemen dibentuk sesuai dengan pengertian tersebut. Tentunya kesuksesan organisasi dapat tercermin dari kinerjanya. *Oxford English Dictionary* mendefinisikan kinerja sebagai melakukan, menerapkan, dan melakukan setiap pekerjaan rutin dan berkomitmen (Nikpour, 2017). Bisa ditarik kesimpulan kinerja karyawan ialah sebuah hasil kerja atau prestasi kerja dari kuantitas dan kualitas yang dipenuhi karyawan dalam satu periode dalam menjalankan pekerjaannya dengan tanggungjawab yang dilimpahkan padanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Kemampuan karyawan secara biologis terbagi atas kemampuan potensi melebihi rata-rata (IQ 110-120) disertai pendidikan yang mumpuni untuk jabatan serta ketrampilan dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan lebih memudahkan dalam memperoleh kinerja yang diinginkan perusahaan, sehingga seorang karyawan harus

di tempatkan pada pekerjaan yang sejalan dengan kemampuannya(*the right man in place, the man on the right job*).

a. Faktor Motivasi

Motivasi tercipta dari sikap karyawan dalam menemui situasi. Yang dimaksud motivasi ialah keadaan yang menggerakkan karyawan yang terarah guna tercapainya tujuan kerja. Sikap mental ialah mental yang memotivasi karyawan guna berupaya dalam pencapaian prestasi yang optimal, sikap mental karyawan secara psikofisik harus siap yang mengartikan seorang karyawan diharuskan siap secara fisik dan mental serta mengerti target dan tujuan utama yang hendak dipenuhi bisa menciptakan dan memanfaatkan situasi kerja.

Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan bisa dianggap mempunyai kinerja yang baik jika karyawannya terikat erat dengan perusahaan yang mendorong karyawan mau berkontribusi secara optimal bagi perusahaan tanpa adanya keterpaksaan. Tetapi karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan pun suatu saat kontribusinya bisa menurun. Kontribusi karyawan individu yang tidak optimal ini bisa dikarenakan adanya 2 faktor yakni faktor eksternal ataupun internal. Faktor eksternal yang dimaksud ialah lingkungan pekerjaan misalnya dukungan dan hubungan dari rekan kerja dan pemimpin, dukungan peralatan kerja, dan lainnya. Sementara faktor internal yang dimaksud ialah karsa, rasa, cipta yang dipunyai oleh seluruh karyawan.

2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Prestasi kerja sangat berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, berkaitan erat dengan permasalahan gaji, kenaikan pangkat, perencanaan karir, pengembangan diri, maupun masalah Latihan. Penilaian pada hasil kerja karyawan dipakai guna tujuan pemberhentian, gaji, prestasi kerja, pendidikan. Penilaian ini memberikan kemungkinan tiap karyawan memahami pendapat pimpinan mengenai dirinya serta cara menaikkan prestasi kerja pada masa mendatang. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja ialah sebuah informasi terpenting dalam pengambilan kebijakan dibidang personalia (Simanjuntak et al., 2017). Penilaian ini untuk tujuan berupa penilaian tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya yang menjadi dasar pengembangan dan peningkatan karyawan, sebagai landasan untuk pemberian motivasi, pemberian nasihat kepada karaywannya, alat dalam pemberian pelatihan, bonus, gaji, serta pembayaran upah.

Menurut Bernardin dalam (Kusumawati, 2017) ada 6 (enam) kriteria guna menilai kinerja karyawan, yakni:

a. *Interpersonal impact*

Ialah tingkatan dimana karyawan merasa percaya diri, bekerja sama diantara rekan kerjanya, serta memiliki harapan yang baik.

b. *Need for supervision*

Ialah tingkatan dimana karyawan bisa menjalankan pekerjaan miliknya dengan tidak memerlukan bimbingan atau pertolongan dari atasannya dan melakukan segala pekerjaannya sendiri.

c. *Cost Effectiveness*

Ialah suatu tingkatan dimana penggunaan teknologi, keuangan, dan SDM dioptimalkan guna memperoleh hasil yang maksimal ataupun meminimalisir kerugian dari setiap unit.

d. *Timeliness*

Ialah tingkatan dimana pekerjaan sudah diselesaikan dalam waktu lebih cepat dari yang sudah ditetapkan perusahaan serta mengoptimalkan waktu yang ada guna aktivitas lainnya.

e. *Quantity*

Ialah jumlah yang diwujudkan dan dihasilkan dengan jumlah unit, mata uang, atau jumlah siklus pekerjaan yang sudah di selesaikan oleh karyawan.

f. *Quality*

Ialah tingkatan dimana penyesuaian dan proses pada cara yang ideal dalam menjalankan kegiatan yang sesuai yang di harapkan.

2.1.3.4.Indikator Untuk Menilai Kinerja Karyawan

(Adha et al., 2019) menyebutkan kinerja ialah tanggung jawab ataupun tugas yang dilimpahkan pada seluruh karyawan guna memaksimalkan hasil kerja baik berbentuk kuantitas ataupun kualitas. Adapun beberapa indikator nya yakni:

- a. Pengetahuan kerja
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu

- d. Kualitas pekerjaan
- e. Tingkat kerapian pekerjaan

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut akan dipaparkan 7 (tujuh) penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul yang di teliti:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|
| 1 | Syamsu Alam, Gunawan Bata Ilyas, Hasmin Tamsah (2019) | Pengaruh Budaya Organisasi serta Kompetensi Pada Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar | Analisis jalur (<i>path analysis</i>) | Hasil ini memperlihatkan budaya organisasi ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di Politeknik Ilmi Pelayaran Makassar. Hasil uji hipotesis memperlihatkan budaya organisasi ada pengaruh positif signifikan pada kinerja yang di mediasi oleh variabel disiplin kerja yang diperlihatkan dari t hitung $2,428 > t$ tabel $1,98$. Ini mengartikan budaya organisasi mempunyai peranan nyata dalam memediasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan adanya pengaruh langsung budaya organisasi pada kinerja karyawan yakni $22,7\%$ ($0,227$). |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | | |
|---|---|---|----------------------------------|--|
| 2 | Yossy Kanta Marga (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya | Analisis regresi linier berganda | Hasil ini memperlihatkan budaya organisasi ada pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan, ini bisa terlihat dari uji t yang memperlihatkan signifikansinya $0,000 < 0,05$. |
| 3 | Devi Aprillia Cahyanti & Rusdi Hidayat Nugroho (2019) | Pengaruh Kepuasan dan Penempatan Karyawan Pada Kinerja Karyawan di PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi | Analisis regresi linier berganda | Hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan secara parsial mempergunakan uji t memperoleh hasil t hitung $-0,0687 < t$ tabel $-1,993$, H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan kepuasan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan secara parsial sehingga hipotesis pertama diterima. Ini mengartikan kepuasan kerja yang mencakup kepuasan pada lingkungan, sistem pengawasan, promosi, peluang, upah, pekerjaan bisa memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan bila kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan terkait akan baik begitu juga sebaliknya. |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 4 | Erline Kristine (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa | Analisis Jalur | Hasil ini memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung pada kinerja $0,000 < 0,05$ dimana besaran pengaruh langsung ialah 21,2% (-0,212), ini mengartikan guna memahami pengaruh kepuasan kerja pada kinerja berbanding terbalik, setiap kenaikan kepuasan kerja menyebabkan penurunan kinerja. Ini dikarenakan faktor tingginya self-esteem. Karyawan yang mempunyai self esteem yang tinggi, akan yakin pada kemampuannya, dengan demikian tugas utamanya dijadikan beban, maka kepuasan yang didapatkan bisa menyebabkan kinerjanya menurun. |
| 5 | Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016) | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Memaksimalkan Kinerja Karyawan di PT . Gelora Persada Mediatama Semarang | Uji validitas, reliabilita , regresi, uji t, koefisien determinasi | Hasil ini memperlihatkan nilai kepuasan kerja t hitung - 0,605 dimana signifikansinya $0,548 > 0,05$, Ho diterima, sehingga hipotesis yang menyebutkan adanya dugaan pengaruh signifikan diantara kepuasan kerja pada kinerja karyawan diterima. |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | | |
|---|---|---|----------------------------------|--|
| 6 | Bambang Sumali, Desamen Simatupang, Adrian Wicaksana (2019) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi pada Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Keagenan Kapal di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur | Analisis regresi linier berganda | <p>Hasil ini memperlihatkan variabel kepuasan mempunyai signifikansi $0,039 < 0,05$. Ini terbukti dari t hitung $2,232 > t$ tabel $2,110$, ini megartikan kepuasan kerja ada pengaruh positif pada kinerja SDM, dengan demikian hipotesistanya diterima. Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden didapatkan skor paling tinggi dengan total 87. Jawaban responden paling rendah ada pada dimensi keterlibatan mengambil keputusan dan indikator dengan dimensi dukungannya terlibat dalam membuat keputusan dukungan dan kebijakan dari divisi dengan kesamaan total yakni 77.</p> |
| 7 | Oxy Rindiantika Sari & Heru Susilo (2018) | Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoon g Tulungagung) | Analisis Jalur | Kepuasan kerja ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang bisa terlihat dari nilai koefisiennya $0,395$ dimana signifikansinya $0,04$. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja pada kinerja karyawan dengan hasil nilai pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| 8 | (Dwi Oktarina Pratiwi, Eka Askafi, Imam Baehaki, 2020) | Pengaruh Kepuasan Kerja serta Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru SD Plus Rahmat Kediri | Regresi OLS (model regresi linear sederhana a) | Hasil penelitian yang dilaksanakan pada para guru di Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri memperlihatkan budaya organisasi serta kepuasan kerja secara parsial ada pengaruh positif signifikan pada kinerja guru, dan hal ini didukung dengan pengaruh signifikansi atas budaya organisasi serta kepuasan kerja secara stimulant pada kinerja guru. |
|---|--|---|--|---|

2.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut memperlihatkan pengaruh kepuasan kerja, Budaya kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan bisa ditingkatkan melalui sisi karyawan itu sendiri. Kinerja dipengaruhi beragam faktor yaitu organisasi, individu, dan sosial. Kepuasan kerja memberi suatu karakteristik tertentu pada kinerja karyawan, kepuasan kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawannya juga semakin tinggi.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja pegangan bagi sumber daya manusia yang merupakan nilai-nilai, norma, dan keyakinan perusahaan sangat berpengaruh

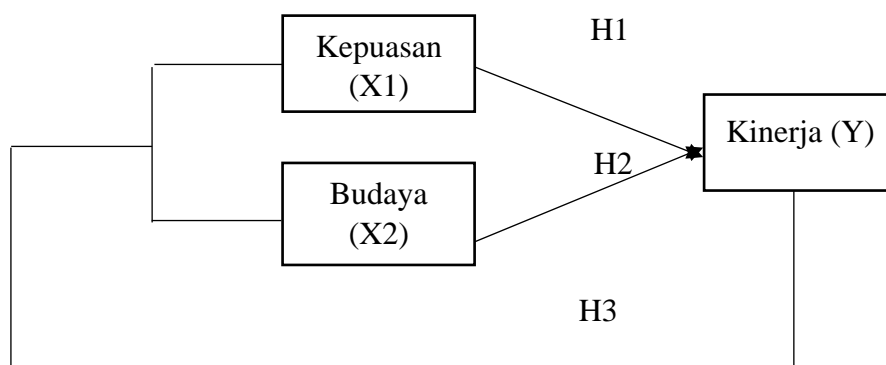
penting terhadap produktivitas kinerja dan peningkatan prestasi karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja serta budaya kerja sangat erat kaitannya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan timbul karena budaya kerja yang positif dengan demikian kinerja karyawannya semakin meningkat.

Dari pemaparan tersebut bisa dijelaskan melalui variabel pengaruh kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawan, disajikan secara sistematis dibawah:

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



2.3. Hipotesis

(Sugiyono, 2017) menyebutkan yang dimaksud hipotesis ialah jawaban sementara pada rumusan permasalahan penelitian, sehingga umumnya tersusun berbentuk pertanyaan. Yang dimaksud sementara disebabkan tanggapan responden hanya beralaskan teori yang relevan saja, belum dari fakta empiris yang

didapatkan dari pengumpulan datanya. Dengan demikian, hipotesis bisa dianggap menjadi jawaban teoritis atas rumusan permasalahan, dan belum menjadi jawaban empiris.

Hipotesis pada penelitian ini yakni:

- H₁ : Diduga kepuasan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan secara parsial di PT Indo Perdana Lloyd Batam.
- H₂ : Diduga budaya kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan secara parsial di PT Indo Perdana Lloyd Batam.
- H₃ : Diduga kepuasan kerja serta budaya kerja ada pengaruh positif signifikan secara parsial pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

(Sugiyono, 2017) menyebutkan metode penelitian ialah cara ilmiah guna memperoleh data dengan kegunaan serta tujuan tertentu. Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian beralaskan filsafat positivism, yang dipakai guna melaksanakan penelitian sampel ataupun populasi tertentu, datanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian, penganalisan data yang sifatnya statistic kuantitatif, serta bertujuan guna mengolah hipotesis yang sudah ditentukan.

Desain yang dipergunakan ialah desain kausalitas yang bermanfaat guna mengukur keterkaitan antar variabel atau guna memahami analisa bagaimana sebuah variabel memengaruhi variabel lainnya. Penelitian sifatnya eksperimen dimana variabel independennya dipergunakan dengan terkendali guna mengamati dampak yang terjadi ssecara langsung pada variabel dependennya. Data yang dipergunakan ialah kuesioner yang didapatkan dari sumbernya secara langsung yakni karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam, yang pengukurannya dilakukan dengan skala *Likert*.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ialah penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya, yakni sebuah penelitian yang diulang dari penelitian sebelumnya yang sejalan tetapi

periode, variabel, serta obyek nya berbeda. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini berbeda dari segi periode dan obyek yang diteliti.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Indo Perdana Lloyd Batam dengan alamat Komplek Ruko Jodoh Square Blok E No. 60, Kel Sei Jodoh, Kec Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian di lakukan selama 6 bulan dimulai dari Maret hingga Agustus 2020. Jadwal penelitian disajikan berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| Uraian Kegiatan | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus |
|-------------------------------|-------|-------|-----|------|------|---------|
| Analisa Kegiatan | | | | | | |
| Perancangan | | | | | | |
| Pembuatan Kuesioner | | | | | | |
| Penyebaran Kuesioner | | | | | | |
| Pengumpulan Kuesioner | | | | | | |
| Pengolahan dan analisis hasil | | | | | | |

Sumber: Data Penelitian, 2020

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi yang dipakai ialah 100 karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel yakni bagian kecil atau sebagian dari jumlah populasi yang dipilih berdasarkan pedoman tertentu yang bisa mewakili populasinya. Selain itu, sampel ialah cuplikan atau bagian dari populasi. Sugiyono (2017) menyebutkan sampel juga didefinisikan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi.

Adapun penetapan sampel yang dipergunakan ialah dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik penetapan sampel jika keseluruhan populasi dipakai menjadi sampel. Ini disebabkan karena jumlah populasi yakni karyawan PT Indo Perdana Lloyd terbilang kecil ataupun penelitian yang hendak digeneralisasikan kesalahannya sangat minim.

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang dipergunakan ialah *Non Probability Sampling*, yakni sampel jenuh. Yang dimaksud sampel jenuh yakni metode penarikan sampel jika keseluruhan anggota populasinya menjadi sampel. Adapun sampel' yang dipergunakan ialah keseluruhan populasi berjumlah 100 responden.

3.5. Sumber Data

Sumber data yang dipakai ialah:

3.5.1. Data Primer

Ialah data yang didapatkan dari kuesioner, observasi, wawancara langsung diberikan kepada responden berdasarkan sasaran, target, dan yang dipandang bisa mewakili keseluruhan populasinya (Sugiyono, 2017). Sumber data primer yang dipergunakan ialah observasi, dokumentasi, wawancara, serta kuesioner. Data ini guna memahami jawaban responden pada budaya kerja dan kepuasan kerja pada kinerja di PT Indo Perdana Lloyd Batam.

3.5.2. Data Sekunder

Ialah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lainnya, mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan meliputi internet, artikel, buku, struktur organisasi, ruang lingkup, dan sejarah perusahaan. Data sekunder yang dipergunakan ialah data yang didapatkan dari jurnal, studi kepustakaan, juga artikel dan informasi dari informan terkait dengan lokasi penelitian dan judul penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang didapatkan bertujuan guna berperan penting pada penelitian karena berusaha guna mendapatkan informasi yang diperlukan penelitian. Penelitian ini mempergunakan metode pengumpulan data meliputi:

3.6.1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2017) menyebutkan kuesioner ialah teknik mengumpulkan data dengan memberi

serangkaian pernyataan secara tertulis kepada respondennya guna dijawabnya.

Terdapat berbagai teknik yang dapat dipakai guna menyebarkan kuesioner:

1. Menyampaikannya pada responden tanpa melewati perantara.
2. Peneliti dapat memilih tempat ramai saat menyebarkan kuesioner.
3. Mengirim kuesioner lewat media massa atau surat menyurat.

Penelitian ini memakai skala likert dimana akan mewakili pada kecenderungan keseluruhan responden untuk menanggapi pernyataan tentang indeks variabel yang diukur.

3.6.2. Observasi

Ialah dasar keseluruhan ilmu pengetahuan, dimana ilmuwan hanya bisa bekerja menurut data yakni fakta tentang dunia kenyataannya yang didapatkan dengan observasi (Nasution dalam Sugiyono, 2017). Observasi yang dilaksanakan dengan mempelajari dan mengamati langsung segala hal terkait penelitian di PT Indo Perdana Lloyd Batam.

3.6.3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilaksanakan guna menambah pengetahuan tentang konsep yang dipergunakan menjadi pedoman dan dasar pada proses penelitian. Peneliti juga dapat mempergunakan studi pustaka dalam mengumpulkan datanya.

3.7. Definisi Operasional Variabel

(Sugiyono, 2017) menyebutkan sebelum melakukan penelitian, harus menetapkan segala sesuatu yang bervariasi kemudian mempelajarinya dan mengambil kesimpulannya disebut operasional variabel.

3.7.1. Variabel Independen

Yakni variabel yang memengaruhi atau sebagai penyebab munculnya variabel dependent. Variabel yang dipergunakan ialah budaya kerja dan kepuasan kerja.

3.7.2. Variabel Dependen

Yakni variabel yang dipengaruhi ataupun sebagai akibat karena adanya variabel dependent. Variabel dependent yang dipakai yaitu kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel, skala pengukuran data, indikator variabel, serta pengertian variabel akan disajikan berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator/Dimensi | Skala |
|---------------------|--|---|---------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | Kepuasan kerja ialah kepuasan seorang karyawan atas hasil pekerjaannya secara khusus pada kondisi pekerjaan, apakah pekerjaannya sudah mampu memenuhi keinginan, kebutuhan, serta harapannya | Indikator Kepuasan Kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Pekerjaan 3. Rekan Kerja 4. Pengawas 5. Promosi | <i>Likert</i> |
| Budaya Kerja (X2) | Budaya dalam sebuah perusahaan ialah faktor yang bisa memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan dan motivasi kerja. Budaya perusahaan sekarang ini | Indikator Budaya Kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian pada rincian 2. Inovasi serta mengambil resiko 3. Agresivitas atau perilaku perusahaan 4. Orientasi tim kerja 5. Orientasi sumber | <i>Likert</i> |

| | | | |
|-------------|--|--|---------------|
| | dianggap sebagai bagian dari <i>community</i> atau organisasi serta dipandang terpenting sebagai bagian dari sebuah perusahaan. | <p>daya manusia</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Orientasi hasil 7. Stabilitas | |
| Kinerja (Y) | Kinerja karyawan ialah sebuah hasil kerja atau prestasi kerja dari kuantitas dan kualiat yang dipenuhi karyawan dalam satu periode dalam menjalankan pekerjaannya dengan tanggungjawab yang dilimpahkan padanya. | <p>Indikator Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan kerja 2. Ketepatan waktu 3. Kuantitas pekerjaan 4. Kualitas pekerjaan 5. Tingkat kerapian pekerjaan | <i>Likert</i> |

3.8. Metode Analisis Data

Supaya sebuah data yang terkumpul bisa mberguna, diharuskan terlebih dahulu dianalisa serta diolah dengan demikian bisa menjadi dasar mengambil keputusan. Metode penganalisisan data ini bertujuan guna mengintepretasikan serta membuat kesimpulannya dari data yang sudah dikumpulkan. Sebelum menganalisis data uji hipotesis, penulis harus memperoleh data dari sampel yang representatif yang dapat berupa jenis kelamin, jumlah pendapatan dan yang lainnya kemudian mentabulasikannya. Adapun pengolahan data mempergunakan *SPSS 25 for windows*.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Yakni statistik dimana dengan data yang sudah terkumpul seadanya kemudian dianalisa dengan cara mendeskripsikannya. Asumsi penjelasan yang terkait dengan penelitian ini akan dikelompokkan berdasarkan data variabel. Rentang skala akan menggunakan rumus berikut ini:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Keterangan: m = jumlah alternatif jawaban tiap item

n = jumlah sampel

RS = rentang skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{100(5-1)}{5} = 80$$

3.8.2. Uji Kualitas Data

Kevalidan atau keabsahan sebuah kesimpulan dari sebuah penelitian ditetapkan oleh keabsahan data yang didapatkan. Instrumen ialah alat pengumpulan data penelitian. Sebelum melaksanakan proses pengumpulan datanya maka penelitian memerlukan instrumen yang valid. Pengujian ini ialah tingkat kesahihan dan kehandalan alat ukur yang dipergunakan (Sugiyono, 2017) menyebutkan sebuah instrumen dipandang valid mengartikan memperlihatkan alat ukur yang dipakai guna memperoleh data tersebut valid ataupun bisa dipakai guna mengukur apa yang semestinya diukur.

3.8.2.1. Uji Validasi Data

Kevalidan sebuah kesimpulan ditetapkan dari kevalidan data yang didapatkan. Instrumen ialah suatu alat pengumpulan data. Sebelum melaksanakan proses pengumpulan data, penelitian memerlukan instrumen yang valid. Pengujian ini ialah tingkatan kesahihan dan kehandalan alat ukur yang dipergunakan. (Sugiyono, 2017) menyebutkan instrumen dipandang valid mengartikan memperlihatkan alat pengukuran yang dipakai guna memperoleh data itu valid, atau bisa dipakai guna mengukur apa saja yang semestinya diukur.

Validasi data ditetapkan dari kondisi responden, bila responden menanggapi seluruh pertanyaan secara bebas, data yang didapatkan akan valid. Begitupun, bila responden menanggapi pertanyaan dengan takut, ragu, dan lainnya, kemungkinan besar data yang didapatkan akan tidak valid.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Yaitu alat yang dipakai guna menilai kehandalan kuesioner, uji yang dipergunakan ialah *Cronbach Alpha* yang umum dipakai guna menguji kuesioner pada penelitian ilmu sosial. Penganalisisan yang dipakai guna menerangkan korelasi diantara skala yang di buat dengan skala variabel yang ada, sebuah variabel atau konstruk dianggap reliabel apabila meraih *Cronbach Alpha* >0.60 (Mardalena et al., 2018). Adapun rumus yang digambarkan sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \right]$$

Rumus 3.2 Reliabilitas *Cronbach Alpha*

Sumber: (Sugiyono, 2018: 123)

Keterangan: r = Koefesien *reliability instrument Croncbach Alpa*

σ^2 = total varian

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = total varian butir

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini tujuannya guna memahami kondisi data, agar dapat menetapkan model penganalisisan yang sesuai. Pengujian yang dipergunakan ialah:

3.8.3.1. Uji Normalitas Data

Uji ini tujuannya guna memahami apakah pada model regresi, residual atau peganggunya berdistribusi normal. Selain itu, pengujian ini bertujuan guna bisa memahami apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data ialah suatu hal terpenting, sehingga data yang berdistribusi normal dipandang bisa mewakili populasinya. Untuk pengujian ini, peneliti mempergunakan uji Kolmogorow Smirnov dengan SPSS versi 25.0. Kriteria pengambilan keputusan menurut (Ghozali, 2016) yaitu:

1. Jika $\text{sig} > 0,05$, data berdistribusi normal
2. Jika $\text{sig} < 0,05$, data berdistribusi tidak normal

3.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini tujuannya menguji apakah pada model regresi ada ketidaksamaan varian dari sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016). Varian dari residual sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, ini mengartikan

homoskedastisitas. Varian residual sebuah pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, ini mengartikan heteroskedastisitas. Uji ini mempergunakan metode Glejser dengan program SPSS yang bertujuan guna menafsirkan hasil penganalisisan yang harus diamati ialah angka koefisien korelasi diantara variabel independent dengan signifikansi dan absolut residunya. Bila signifikansinya $\geq 0,05$, mengartikan asumsi homoskedastisitas tercukupi, namun bila signifikansinya $< 0,05$, mengartikan asumsi homoskedastisitas tidak tercukupi.

3.8.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Hidayat, 2016) pengujian ini ialah suatu pengujian guna menegaskan apakah pada suatu model regresi terdapat kolinearitas atau interkorelasi diantara variabel independentnya. Interkorelasi ialah hubungan yang kuat atau linear diantara suatu variabel independent dengan variabel lainnya pada suatu model regresi. Interkorelasi ini bisa terlihat dari nilai koefisien korelasi diantara variabel independentnya, nilai condition index dan eigenvalue, nilai tolerance dan VIF, , dan juga nilai standar error koefisien regresi parsial atau koefisien beta.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan guna memahami apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan. Pengujian linearitas tujuannya guna menegaskan apakah data yang dipergunakan sudah berdasarkan garis linear atau tidak. Pengujian ini dipakai guna melakukan perbandingan apakah sifat linear antar

variabelnya diidentifikasi secara teori tepat atau tidak dengan hasil observasi lapangan. Adapun kaidah yang dipakai guna menguji linearitas data yaitu :

1. Bila signifikasinya $> 0,05$, mengartikan data tidak ada hubungan linear.
2. Bila signifikansinya $< 0,05$, mengartikan data ada hubungan linear.

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Penganalisan ini bertujuan guna menghitung seberapa jauhnya kesanggupan model dalam mendeskripsikan variasi variabel independent, dimana dalam pengujian ini nilainya ialah diantara nol dan satu. (Ghozali, 2016) menjelaskan nilai R^2 yang kecil mengartikan kesanggupan variabel independennya dalam mendeskripsikan variasi variabel dependennya memiliki keterbatasan. Sedangkan nilai yang paling mendekati satu mengartikan variabel independent memberi hampir keseluruhan informasi yang diperlukan guna memperkirakan variasi variabel dependennya.

Kriteria pengujinya menurut (Sugiyono, 2017) yakni:

1. Bila R^2 mendekati 0 mengartikan pengaruhnya semakin kecil.
2. Bila R^2 mendekati 1 mengartikan pengaruhnya yang semakin kuat.

3.9. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan secara stimulant (bersama-sama) dan parsial. Pengaruh variabel independent pada variabel dependennya diukur dengan tingkatan kepercayaannya 95% (atau $\alpha=5\%$).

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini memperlihatkan sejauh mana pengaruh secara individual variabel independent terhadap variabel dependennya. tingkat signifikansi setiap variabel ialah 0,05. Uji yang dipakai untuk memahami apakah pada model regresi variabel independent ada pengaruh signifikan pada variabel dependennya secara parsial dengan tingkat kepercayaannya 95%. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak H_a diterima yang mengartikan ada pengaruh diantara Kepuasan Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y).
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak yang mengartikan tidak terdapat pengaruh signifikan diantara setiap variabel.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilaksanakan guna memahami pengaruh variabel independent pada variabel dependennya secara serentak, apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Guna menguji hipotesis ini dipergunakan statistic F dimana kriteria pengambilan keputusannya yaitu bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak H_4 diterima. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima H_4 ditolak.