

PENGARUH BUDAYA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT SMU JAKARTA

Kustiadi Basuki

Email : kustiadibasuki@yahoo.com
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

ABSTRACT

This study on the "Influence of Culture and Organizational Climate on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance Production Division PT. SMU Jakarta," against the background by the instability of the performance achieved by employees of the production division of PT. SMU Jakarta. The data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to 90 respondents production division employees as the population and through literature. Sampling using a sampling technique called simple random method (Simple Random Sampling) and determination of the number of samples using Slovin formula, in order to obtain a sample of 73 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis with SPSS. Results of the analysis proved that in partial organizational culture, organizational climate and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Simultaneously variable organizational culture, organizational climate and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Key Words : Organizational culture, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai “Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. SMU Jakarta,” dilatar belakangi oleh tidak stabilnya kinerja yang dicapai oleh karyawan divisi produksi PT. SMU Jakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 90 responden karyawan divisi produksi sebagai populasi dan melalui studi pustaka. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang disebut metode acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS*. Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang begitu pesat dan sangat kompetitif tidak dapat dihalangi dan dicegah oleh pelaku bisnis, berdampak pula pada pencapaian hasil kerja karyawan/pegawai (kinerja karyawan) suatu perusahaan, tidak terkecuali pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia yang masih dianggap rendah. Kondisi ini mendorong setiap perusahaan berusaha memiliki karyawan berkualitas, kompetitif dan memiliki kemampuan mengantisipasi perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis yang dinamis. Pengelolaan dan pemberdayaan secara efektif dan efisien dilakukan agar dapat mencapai kinerja terbaik serta menunjang perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja (Nawawi, 2013) sebagai hasil-hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi banyak faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

PT. SMU Jakarta, Divisi produksi pencapaian kinerjanya masih belum sesuai yang diharapkan (Tabel I). Perlu diadakan suatu kajian untuk mencari faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi tersebut. Salah satu faktor yang dianggap dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Unsur-unsur yang sampai saat ini dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, Budaya organisasi (Wirawan, 2008) adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi, sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1
PT. SMU Jakarta
Divisi Produksi
Tahun 2008 s.d. 2013

Tahun	Semester	Produksi (dalam box)	Perkembangan	
			Perubahan	%
2008	I	7.500.000	-	-
	II	9.000.000	1.500.000	20,00
2009	I	9.250.000	250.000	02,78
	II	9.250.000	-	-
2010	I	10.795.000	1.725.000	18,65
	II	12.023.500	1.048.500	9,55
2011	I	13.208.200	1.184.700	9,85
	II	13.267.850	59.650	00,45
2012	I	14.464.450	1.196.600	9,02
	II	14.873.500	409.050	2,83
2013	I	15.765.750	892.250	6,00
	II	17.685.500	1.919.750	12,18
Rata-rata		12.256.979	848.792	7,74

Berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Iklim organisasi (Wirawan, 2008) adalah “persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.”. Perusahaan harus dapat menciptakan suasana atau iklim organisasi yang baik dan dapat membuat karyawan mau tinggal lama maupun betah bekerja dengan hasil yang optimal.

Berkaitan dengan paparan di atas penelitian ini bertujuan “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT SMU Jakarta.”

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Hampir dicapai kesepakatan bersama dari para pakar manajemen, bahwa kinerja karyawan/pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai beban dan tanggung jawabnya untuk periode waktu tertentu. Kinerja pegawai (Mangkunegara, 2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan faktor-faktor berpengaruh terhadap pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) : kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*); dan faktor motivasi (*motivation*) : sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*). Kinerja menurut (Nawawi, 2013) sebagai hasil-hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi banyak faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut (Martoyo, 2007) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal : standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap puas atau tidak puas pekerja atas hasil kerja yang dicapainya. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Hasibuan (2010) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”, dengan faktor-faktor yang mempengaruhi : balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut mereka ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi : pekerjaannya (*work it self*), gaji (*pay*), supervisi (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*).

Purwanto dan Wahyudin (2014) penelitiannya mengenai Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer akuntansi IMKA di Surakarta, dengan menggunakan Metode Regresi OLS dan LPM menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja dan kinerja karyawan searah, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Ariotedjo (2014) dalam penelitiannya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Surabaya.

Budaya Organisasi

Nawawi (2013), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi

Wirawan (2008) budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja.

Munandar (2001) menyatakan, bahwa ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan mencakup esensi dari budaya organisasi : inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Iramayati, dkk. (2015), dalam penelitiannya Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie, menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap berpengaruh kinerja dinas kesehatan Kabupaten Pidie. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie melalui kepuasan kerja pegawainya.

Paramita (2010) membuktikan hasil penelitiannya, untuk budaya organisasi ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Diketahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah kuat. Nilai koefisien bertanda positif berarti terdapat hubungan positif, artinya jika budaya organisasi tinggi/baik maka kepuasan kerja juga tinggi atau sebaliknya.

Iklim Organisasi

Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Robert Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing sangat menentukan, dan apabila orang ingin mengubah iklim suatu organisasi maka harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut, yaitu lingkungan eksternal, struktur organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah dan kepemimpinan.

Putra, dkk. (2014) hasil penelitiannya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *eustress* dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan, bahwa iklim organisasi secara langsung dan tidak langsung melalui variable *eustress* berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja. Artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dan sebaliknya.

tersebut, berperan sebagai perekat sosial yang mengikat semua anggota organisasi, serta mampu membawa pegawai/karyawan mencapai kepuasan kerja dan kinerja yang optimal. Indikator pengukurannya meliputi tujuh unsur : inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Munandar, 2001).

Variabel iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Untuk pengukurannya terdapat enam dimensi yang meliputi : struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen (Wirawan, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* didukung perhitungan dengan Program *SPSS*, menghasilkan r_{hitung} variabel budaya organisasi lebih besar dari r_{tabel} (= 0,232), r_{hitung} variabel iklim organisasi lebih besar dari r_{tabel} (= 0,526), r_{hitung} variabel kepuasan kerja lebih besar dari r_{tabel} (= 0,246) dan r_{hitung} variabel kinerja karyawan lebih besar dari r_{tabel} (= 0,244). Dengan demikian semua kuesioner dalam penelitian ini adalah sah (*Valid*) sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Budaya Organisasi	BO1	0,981	0,232	Valid
	BO2	0,938		Valid
	BO3	0,970		Valid
Iklim Organisasi	IO1	0,653	0,526	Valid
	IO2	0,588		Valid
	IO3	0,673		Valid
	IO4	0,598		Valid
	IO5	0,650		Valid
	IO6	0,681		Valid
	IO7	0,659		Valid
	IO8	0,573		Valid
	IO9	0,551		Valid
	IO10	0,685		Valid
	IO11	0,604		Valid
	IO12	0,608		Valid
	IO13	0,675		Valid
	IO14	0,615		Valid
	IO15	0,623		Valid
	IO16	0,623		Valid

Kepuasan Kerja	KP1	0,644	0,246	Valid
	KP2	0,529		Valid
	KP3	0,559		Valid
	KP4	0,568		Valid
	KP5	0,517		Valid
	KP6	0,651		Valid
	KP7	0,699		Valid
	KP8	0,560		Valid
	KP9	0,532		Valid
	KP10	0,567		Valid
	KP11	0,633		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,721	0,244	Valid
	KK2	0,380		Valid
	KK3	0,742		Valid
	KK4	0,426		Valid
	KK5	0,517		Valid
	KK6	0,595		Valid
	KK7	0,692		Valid
	KK8	0,572		Valid
	KK9	0,544		Valid
	KK10	0,544		Valid

Sumber : data SPSS yang diolah, 2016

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dan dengan menggunakan bantuan perhitungan program SPSS masing-masing variabel mempunyai nilai $\alpha > 60$ yang dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas. Sehingga kuesioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel (konsisten).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,983	Reliabel
Iklim Organisasi	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,858	Reliabel

Sumber : data SPSS yang diolah, 2016

Pengujian Uji Hipotesis

Berikut disajikan Tabel 4. hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan.

Tabel 4. Output Coefficient X_1 dan X_2 Terhadap Z
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.063	1.839		.578	.565
Budaya Organisasi	.003	.105	.001	.025	.980
Iklm Organisasi	.654	.026	.951	25.042	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis H₁)

Tabel 4 (Output Coefficient) pada kolom Sig menampilkan pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) tidak signifikan, dikarenakan Sig 0,980 > 0,05, dengan $t_{hitung} = 0,025 < t_{tabel} = 2,00$. Artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Paramita (2010) bahwa budaya organisasi ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja Dengan demikian pembuktian hipotesis pertama (H_1) disimpulkan tidak diterima atau ditolak.

Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis H₂)

Tabel 4. (Output Coefficient) pada kolom Sig juga menunjukkan pengaruh Iklm Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah signifikan, dikarenakan Sig 0,000 < 0,05, dengan $t_{hitung} = 25,042 > t_{tabel} = 2,00$. Hal ini berarti, bahwa secara parsial (individu) variabel Iklm Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian didukung penelitian dari Putra, dkk. (2014) bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap *eustress* dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan, bahwa iklim organisasi secara langsung dan tidak langsung melalui variable *eustress* berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja. Sehingga pembuktian hipotesis kedua (H_2) dapat disimpulkan, bahwa pernyataan hipotesis kedua dapat diterima.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis H₃)

Tabel 5. menunjukkan hasil pengolahan data dengan bantuan Program SPSS untuk membuktikan hipotesis H₃

Tabel 5. Output Coefficient Z terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.786	1.703		1.049	.298
Kepuasan Kerja	.115	.110	.129	1.046	.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Coefficient pada kolom sig. menunjukkan, bahwa Kepuasan Kerja (Z) pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak signifikan, dikarenakan Sig. 0,299 > 0,05

dengan t_{hitung} menunjukkan $t_{hitung} = 1,046 < t_{tabel} = 2,00$. Hal ini mempunyai arti, bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan tidak signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Purwanto dan Wahyudin (2014) bahwa semua aspek kepuasan kerja dan kinerja karyawan searah, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karena itu berdasarkan pembuktian tersebut maka pernyataan Hipotesis H_3 tidak diterima atau ditolak.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis H_4)

Tabel 6. menunjukkan hasil pengolahan data dengan bantuan Program SPSS untuk membuktikan hipotesis H_4

Tabel 6. Output Coefficient X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.786	1.703		1.049	.298
Budaya 1 Organisasi	.080	.0987	.032	.825	.412

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel *Coefficient* pada kolom sig. juga menunjukkan, bahwa Budaya Organisasi (X_1) pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak signifikan, dikarenakan sig. $0,412 > 0,05$. Dengan hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 0,825 < t_{tabel} = 2,00$. Hal ini mempunyai arti, bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian Iramayati, dkk. (2015), bahwa komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie melalui kepuasan kerja pegawainya.

Sehingga berdasarkan hasil pembuktian tersebut, maka pernyataan Hipotesis H_4 tidak diterima atau ditolak.

Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis H_5)

Tabel 7. menunjukkan hasil pengolahan data dengan bantuan Program SPSS untuk membuktikan hipotesis H_5

Tabel 7. Output Coefficient X_2 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.786	1.703		1.049	.298
1 Iklim Organisasi	.502	.076	.817	6.602	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Coefficient pada kolom sig. menunjukkan, bahwa Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dikarenakan Sig. $0,000 < 0,05$ dengan hasil t_{hitung} menunjukkan $t_{hitung} = 6,602 > t_{tabel} = 2,00$. Hal ini mempunyai arti, bahwa variabel Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian Iramayati, dkk. (2015), bahwa komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie melalui kepuasan kerja pegawainya. Berdasarkan hasil pembuktian tersebut, maka pernyataan Hipotesis H_5 dapat diterima. Berdasarkan hasil pembuktian tersebut, maka pernyataan Hipotesis H_5 diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini berusaha membuktikan hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesisnya tidak diterima atau ditolak
2. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesisnya diterima,
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesisnya tidak diterima atau ditolak,
4. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesisnya tidak diterima atau ditolak,
5. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesisnya diterima,

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Divisi Produksi, maka perusahaan hendaknya mensosialisasikan Budaya Organisasi perusahaan secara lebih intensif lagi
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel-variabel baru untuk mengetahui lebih mendalam faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarmiko, Yayat Hayati, 2004, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 3, Bandung : ALFABETA, CV.
- Kartika, Lucia Nurbani dan Sugiarto, Agus, 2014, Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEB)*, Vol. XII No. 1 Edisi April 2014, ISSN 1979-6471, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 11, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari, 2010, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Oei, Istijanto, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Palan R, 2007, *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta : PPM
- Pangat, Andy Putranda Oemboe, 2013, Analisa Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Upaya Kelola Profitma, Tahun XXIII, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Universitas Airlangga, No. 2 Agustus 2013, ISSN : 2338-2686
- Paramita, Widya dan Niken,P Maria, 2010, Hubungan Kompensasi dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Duren Sawit Jakarta Timur, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 1, No.2, Desember 2010
- Prasetyawati, Ika dan Suyono, Joko, 2009, *Leader-Member Exchange (LMX)* sebagai Pemediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Bawahan, Fokus Manajerial : *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2009, ISSN 1693-3508
- Pujihastuty, Sri Hindah dan Sulisty, Heru, 2013, Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, *EKOBIS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol, 15, No. 1, Januari 2013, ISSN 1411-2280
- Riani, Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Edisi 1, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal : system yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sobirin, Achmad, 2009, *Budaya Organisasi : Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*, Edisi 2, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Saydam, Gozali, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djambatan
- Simanjuntak, Payaman J, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : LPFEUI
- Suarditha, I ketut R, Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Serta Dampaknya Pada Kinerja, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 1, No.2, Desember 2010
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wahyuni, Purbudi dan Vibriwati, 2009, Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Individu yang Dimediasi oleh Penetapan Tujuan (*Goal Setting*), *Jurnal Manajemen Ekonomika Madani*, Vol. 1, No 1, Mei 2009, ISSN 2085-062X
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat