

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRANS RETAIL INDONESIA CABANG KAWANUA MANADO

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TRANS RETAIL INDONESIA BRANCH KAWANUA MANADO

oleh:

Lavinia Korengkeng¹

Adolfin²

Merinda Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

¹lavvkorengkeng@gmail.com

²adolfinap@yahoo.com

merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Persaingan didunia bisnis sangat ketat, mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 karyawan yang dihitung berdasarkan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan, adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja misalnya dalam sistem kompensasi khususnya gaji perlu juga untuk memperhatikan kompensasi lainnya dengan memberikan bonus, tunjangan kesehatan serta adanya jaminan keselamatan kerja dan lainnya.

Kata Kunci: budaya organisasi, karakteristik individu, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract: Competition in the business world is very tight, requiring companies to have competitive and efficient capabilities. The progress of a company is determined by the quality of its human resources, so employees are required to show good performance. The purpose of this study was to determine how organizational culture, individual characteristics and job satisfaction affect the performance of employees of PT. Trans Retail Indonesia Manado Kawanua Branch. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used in this study was 59 employees which were calculated based on the Slovin formula. The results of this study indicate that organizational culture, individual characteristics and job satisfaction do not have a significant or simultaneous significant effect on employee performance. For companies, it is expected to further improve employee performance, as for ways to improve performance, for example in the compensation system, especially salaries, it is also necessary to pay attention to other compensation by providing bonuses, health benefits and work safety guarantees and others.

Keyword: organizational culture, individual characteristics, job satisfaction, employee performance

Latar Belakang

Persaingan didunia bisnis sangat ketat, mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien. Perusahaan yang memiliki personel yang baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Mengantisipasi terjadinya masalah internal yang menyangkut sumber daya manusia perusahaan, maka terbentuklah suatu sistem yang mengikat, mengontrol, dan menjaga kinerja karyawannya yang lebih dikenal dengan istilah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Robbins dan Coulter, 2012:80). Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Penerapan budaya organisasi diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan dan juga sebagai pendorong prestasi kerja karyawan agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja karyawan tinggi. Mengingat pentingnya tuntutan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karakteristik setiap karyawan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata. hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Orang yang memiliki kepribadian berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Pentingnya kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional bagaimana karyawan memandang suatu pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Handoko, 2001: 193).

Seperti halnya dengan salah satu retail yang sedang berkembang pesat yaitu Transmart Carrefour yang bergerak dibidang jasa retail/bergerak dibidang dagang yaitu hypermarket. Hingga saat ini, terdapat banyak gerai tersebar di seluruh Indonesia salah satunya di Manado. Transmart Carrefour membuka gerai ke-103 sekaligus menjadi gerai kedua toko modern berformat hipermarket tersebut yang berlokasi di Manado, Sulawesi Utara. Secara garis besar budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja sangat penting artinya bagi karyawan atau para pimpinan karena dengan adanya budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan membuat seseorang bersemangat dan bergairah sehingga akan tercapai suatu hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh:

1. Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
3. Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2008:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012:6).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Luthans (2005:165) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Rivai (2004: 309) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target.

Budaya Organisasi

Robbins (2014:289) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins dan Coulter, 2012:80),.

Dari pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hirarki organisasi.

Karakteristik Individu

Thoha (2012) mengemukakan karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Robbins (2012) menjelaskan karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009) menjelaskan kepuasan kerja adalah kondisi emosional seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Umar, 2001:36).

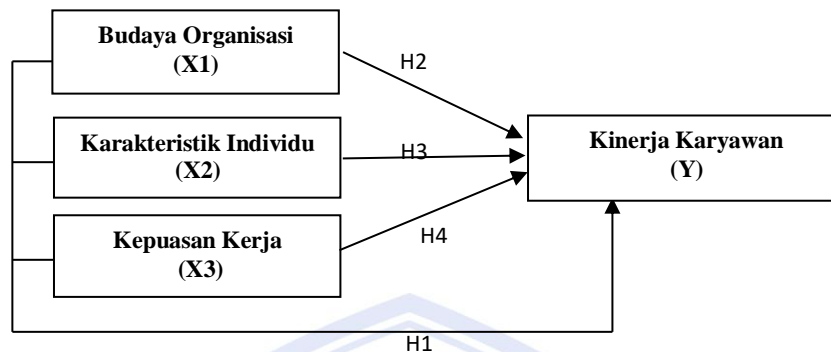
Penelitian Terdahulu

Yudha (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Hidayat dan Cavorina (2017), pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Zahara dan Hidayat (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank DiKota Batam. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teoritik*, 2019

Hipotesis

- H₁: Diduga Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
- H₂: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
- H₃: Diduga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
- H₄: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Anzwar (1998:5), studi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Dalam penelitian ini menguji apakah variabel Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

Populasi

Sugiyono (2008:115) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado yang berjumlah 144 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pemilihan dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika populasinya diketahui (Umar, 2000:141). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 responden.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder. Sugiyono (2013:137) mengemukakan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah

perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yaitu melalui kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado, berdasarkan kuesioner mengenai Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja. Data sekunder diperoleh dari PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Sugiyono (2013:137) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Teknik pengumpulan data ini adalah dengan melakukan pencarian buku-buku panduan berupa teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Selain itu dengan mencari referensi-referensi berupa jurnal akademis dan skripsi sebelumnya melalui internet dan perpustakaan.

Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS) versi 23.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasan (2008) analisis regresi linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Karakteristik Individu

X3 = Kepuasan kerja

b1 = koefesien regresi variabel Budaya Organisasi

b2 = koefesien regresi variabel Karakteristik Individu

b3 = koefesien regresi variabel Kepuasan kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.501	0.000	Valid
	X1.2	0.542	0.000	Valid
X1	X1.3	0.703	0.000	Valid
	X1.4	0.657	0.000	Valid

Karakteristik Individu X2	X2.1	0.685	0.000	Valid
	X2.2	0.657	0.000	Valid
	X2.3	0.536	0.000	Valid
	X2.4	0.640	0.000	Valid
Kepuasan Kerja X3	X3.1	0.642	0.000	Valid
	X3.2	0.719	0.000	Valid
	X3.3	0.750	0.000	Valid
	X3.4	0.585	0.000	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0.788	0.000	Valid
	Y.2	0.780	0.000	Valid
	Y.3	0.770	0.000	Valid
	Y.4	0.781	0.000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.715	RELIABEL
Karakteristik Individu (X2)	0.736	RELIABEL
Kepuasan Kerja (X3)	0.766	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.807	RELIABEL

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha Cronbach's* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta	T				
1 (Constant)	25.031	6.023		4.156	.000			
Budaya Organisasi	-.102	.194	-.069	-.524	.602	1.000	1.000	
Karakteristik Individu	-.052	.169	-.041	-.309	.758	.972	1.029	
Kepuasan Kerja	-.289	.183	-.211	-1.581	.120	.972	1.029	

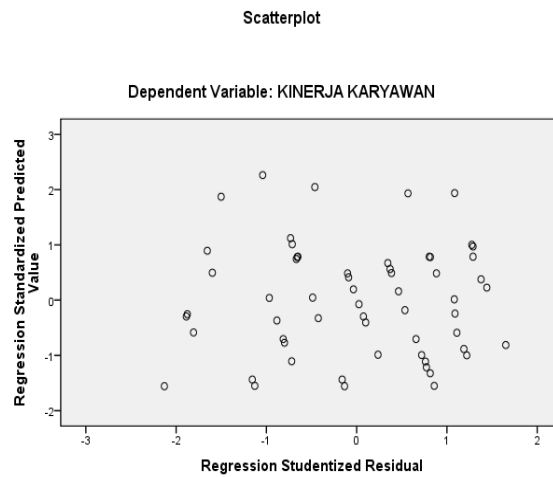
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2019

Dari hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Budaya Organisasi 1.0, Karakteristik Individu 0.972, Kepuasan Kerja 0.972. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel

independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Budaya Organisasi 1.0, Karakteristik Individu 1.029, Kepuasan Kerja 1.029. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

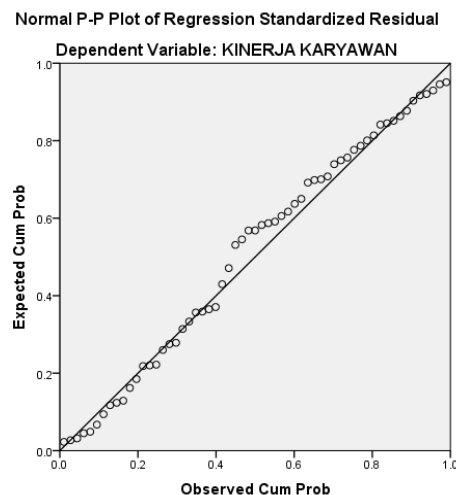


Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P-Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari Gambar 3, terlihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.031	6.023		4.156	.000		
Budaya Organisasi	-.102	.194	-.069	-.524	.602	1.000	1.000
Karakteristik Individu	-.052	.169	-.041	-.309	.758	.972	1.029
Kepuasan Kerja	-.289	.183	-.211	-1.581	.120	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2019

Dari persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.7 adalah 25.031 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 25.031.
2. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar -0.102 atau 10.2% dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Budaya Organisasi sementara Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar -0.102.
3. Koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu adalah sebesar -0.052 atau 5.2% dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Karakteristik Individu sementara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar -0.052.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar -0.289 atau 28.9% dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Kepuasan Kerja sementara Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar -0.289

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Pratiwi, Lengkong dan Mintardjo (2017), dimana Budaya Organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastrri, Ghalib dan Taharuddin (2017), dimana Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Karakteristik Individu diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hajati, Wahyu dan Wahyuni (2017), dimana karakteristik Individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imban, Kojo dan Mintardjo (2017), dimana Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

sebelumnya oleh Hanifah (2016), dimana karakteristik Individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian oleh Zahara, dan Hidayat (2017), dimana Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia cabang Kawanua Manado.
3. Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia cabang Kawanua Manado.
4. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia cabang Kawanua Manado.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diuraikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan variabel bebas Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel terikat Kinerja karyawan masih sangat kecil, oleh karena itu bagi peneliti yang akan menindak lanjuti penelitian ini, sebaiknya menambah variabel bebas (independen) lain, yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesis.
2. Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan Kinerja karyawan Adapun cara agar dapat meningkatkan Kinerja misalnya dalam sistem kompensasi khususnya gaji perlu juga untuk memperhatikan kompensasi lainnya dengan memberikan bonus, tunjangan kesehatan serta adanya jaminan keselamatan kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzwar, S. 1998. *Metode Penelitian*. Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Hajati, D. I., Wahyu, A. D., Wahyuni, N. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol.7.No.1. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnisipembangunan/article/view/4739> Diakses 08 September 2019.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Hanifah, N. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif (Studi pada karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4 No.3. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16947> Diakses 08 September 2019.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, R., Cavorina, A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*. Vol. 1 No. 2. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/617> Diakses 04 Juli 2019.
- Imban, I., Kojo, C., Mintardjo, C. M. O. 2017. Pengaruh karakteristik individu, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5.No.2.Hal.2987-2996. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17269> Diakses 04 Juli 2019.

Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-hill, New York.

Pratiwi, P. A. L., Lengkong, V. P. K., Mintardjo, C. M. O. 2017. Pengaruh Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Wilayah SulutTenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2. Hal.1193–1204. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16113> Diakses 12 Juli 2019.

Rivai, V. & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S. P., Coulter, M. 2012. *Management*: Pearson Education, Inc, New Jersey

_____. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

_____. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sulastri, E., Ghalib, S., Taharuddin. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 6. No. 2. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/2767> Diakses 02 Juni 2019.

Thoha, M. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. PT Raja Grafindo Persada, Jakart.

Umar, H. 2000. *Riset Pemasaran dan Penilaian Konsumen*. PT Gramedia Pustaka, Jakarta.

_____. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

Yudha, R. I. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 9. No. 2. ISSN 2086-5031. <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/289> Diakses 12Juli 2019.

Zahara, R. N., Hidayat, H. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank diKota Batam. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*. Vol. 1, No. 2, Hal. 150-156 ISSN: 2548-9917. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/500> Diakses 12 Juli 2019.