

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

Vita Rinika, Triana Ananda Rustam

Universitas Putera Batam

ARTICLE INFO

Keyword: *Job Satisfaction, Work Culture, Employee Performance*

Abstract: *Human Resources are very important organizational assets, so their roles and functions cannot be replaced by other resources. 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 0.008 (greater than 0.5) and the t-count value is 2.690 > t-table 1.973. The work culture variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.000 (greater than 0.5) and the t-count value is 2.690 > t-table 1.973. From the results of this study it was found that job satisfaction and work culture together have a significant influence on employee performance with the coefficient of determination (R²) is 32.1%.*

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

Corresponding author:

Vita Rinika

pb170910268@upbatam.ac.id

Abstrak: Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Indo Perdana Lloyd Batam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis yang akan dibantu dengan aplikasi SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versi 25. Dari penelitian ini diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,008 (lebih besar dari 0,5) dan nilai t-hitung sebesar 2,690 > t-tabel 1,973. Variabel budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih besar dari 0,5) dan nilai t-hitung 2,690 > t-tabel 1,973. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (R²) sebesar 32,1%

PENDAHULUAN

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 tidak lah 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 pulik 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.

Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya ialah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya sebatas menjalankan pekerjaannya, namun berkaitan dengan aspek lainnya yakni menjalin interaksi bersama atasan, teman kerjanya, mengikuti budaya dan aturan kerja yang sering kali kurang disukai ataupun tidak memadai (Wahab, 2012). 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 (Nikpour, 2017).

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. (Arianty, 2014) mengungkapkan beberapa permasalahan terkait budaya organisasi mencakup pemimpin yang kurang teladan dalam hal pulang dan datang kerja tepat waktu supaya hal ini bisa dijadikan tradisi dikalangan para karaywannya agar banyak karyawan yang pulang dan datang juga tidak tepat waktu.

Adapun masalah yang di hadapi oleh karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah kurangnya apresiasi dari perusahaan maupun atasan terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, hal itu seharusnya sesuai dengan beban kerja yang telah karyawan terima dari perusahaan. Serta tuntutan kerja bagi karyawan untuk turun ke lapangan dan waktu kerja yang berisiko dimana harus siap siaga selama 24 jam. Selama berada di lapangan perusahaan secara maksimal tidak dapat mengontrol kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya. maka dari itu harus ada alat kontrol yang dapat dipakai yaitu peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Hal ini mempengaruhi sistem kerja yang mempunyai potensi resiko yang tinggi, agar resiko rendah terhadap keselamatan kerja, nama baik perusahaan dan menjaga aset perusahaan dari terjadinya kerugian, maka dibutuhkan kesadaran dan sikap optimal dari perusahaan untuk membangun budaya kerja yang positif.

KAJIAN TEORI

2.1. 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.

Situasi kerja yang menyenangkan bisa tercipta jika jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankannya sesuai dengan nilai dan kebutuhan karyawan tersebut. Sehingga karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih suka dengan situasi pekerjaannya dibandingkan karyawan yang tidak puas yang tidak suka situasi pekerjaannya.

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

- a. Pekerjaan yang menantang
- b. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
- c. Penghargaan yang sesuai
- d. Rekan kerja yang mendukung

Adapun beberapa aspek kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins & Judge, 2018):

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan
- c. Pengembangan potensi individu
- d. Promosi
- e. Tanggung jawab
- f. Pekerjaan itu sendiri

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Rekan Kerja
4. Pengawas
5. Promosi

2.2. Budaya Kerja

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 dan mencegah frustrasi kerja yang bisa mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan (Zebua, 2020). (Arifin, Amirullah, & Khalikussabir, 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.

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 kerja (Sapitri, 2017).

Adapun indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam (Nugraha, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian
3. Agresivitas atau perilaku perusahaan
4. Orientasi sumber daya manusia
5. Orientasi hasil

2.3. Kinerja

Kinerja ialah tingkatan keberhasilan seorang individu secara menyeluruh dalam periode tertentu didalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan beragam kemungkinan misalnya kriteria, sarana, target, dan standar hasil kerja yang sudah disepakati dan ditetapkan sebelumnya secara bersama (Rivai, 2015). 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, Nadapdap, & Winarto, 2017).

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, haji, 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.

(Mangkunegara, 2017) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi

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

- a. Interpersonal impact
- b. Need for supervision
- c. Cost Effectiveness
- d. Timeliness
- e. Quantity
- f. Quality

Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) Indikator kinerja adalah:

1. Pengetahuan kerja
2. Kuantitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kualitas pekerjaan
5. Tingkat kerapian pekerjaan

2.4. Peneliti Terdahulu

Penelitian Syamsu Alam, Hasmin Tasmah, dan Gunawan Bata Ilyas (Alam, Tamsah, & Ilyas, 2019), dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”, penelitian ini menggunakan analisis jalur dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yossy Kanta Marga (Marga, 2016), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Devi Aprillia Cahyanti & Rusdi Hidayat Nugroho (Cahyanti & Nugroho, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi”. Hasil uji hipotesis pengaruh secara parsial kepuasan kerja pada kinerja karyawan 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 secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan dengan demikian 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 apabila kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja karyawan tersebut akan baik begitu juga sebaliknya.

Bambang Sumali, Desamen Simatupang, dan Adrian Wicaksana (Sumali, Simatupang, & Wicaksana, 2019), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Keagenan Kapal di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur”, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, sehingga hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari, dan Heru Susilo (Sari & Susilo, 2018), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)”, menggunakan analisis jalur serta datanya dikumpulkan melalui kuesioner. Hasilnya menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040.

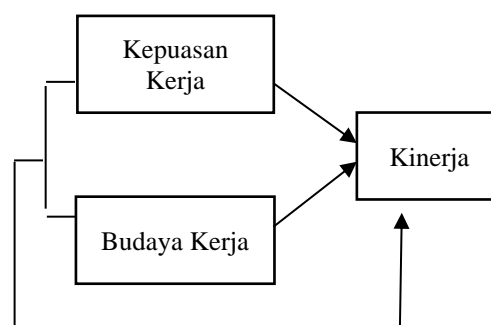
Penelitian Dwi Oktarina Pratiwi, Eka Askafi, dan Imam Baehaki (Pratiwi, Askafi, & Baehaki, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri”, metode analisis data memanfaatkan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan hal tersebut didukung dengan pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru.

2.5. Kerangka Pemikiran

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

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan melalui sisi karyawan itu sendiri. Kinerja dipengaruhi beragam faktor yaitu organisasi, individu, dan sosial. Kepuasan kerja memberi suatu karakteristik tertentu pada kinerja karyawan, semakin tingginya kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. 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. Budaya kerja dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan timbul karena budaya kerja yang positif dengan demikian kinerja karyawannya semakin meningkat.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



(Sumber: Data Penelitian, 2020)

2.6. Hipotesis

H₁: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Perdana Lloyd Batam.

H₂: Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Perdana Lloyd Batam.

H₃: Diduga kepuasan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam. Desain yang dipergunakan ialah desain kausalitas yang bermanfaat guna mengukur keterkaitan antar variabel atau guna memahami analisa bagaimana sebuah variabel memengaruhi variabel lainnya (Umar, 2013).

Penelitian sifatnya eksperimen dimana variabel independennya dipergunakan dengan terkendali guna mengamati dampak yang terjadi secara 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*.

Sifat penelitian ialah penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya, yakni sebuah penelitian yang diulang dari penelitian sebelumnya yang sejalan tetapi periode, variabel, serta obyeknya berbeda. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini berbeda dari segi periode dan obyek yang diteliti.

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

Sumber data yang di dapatkan peneliti berupa data primer dan data sekunder, serta metode pengumpulan data didapatkan melalui kuesioner yang dibagikan ke responden, observasi dan studi pustaka berupa data-data bersumber pada buku, jurnal serta data-data lainnya. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis yang di olah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

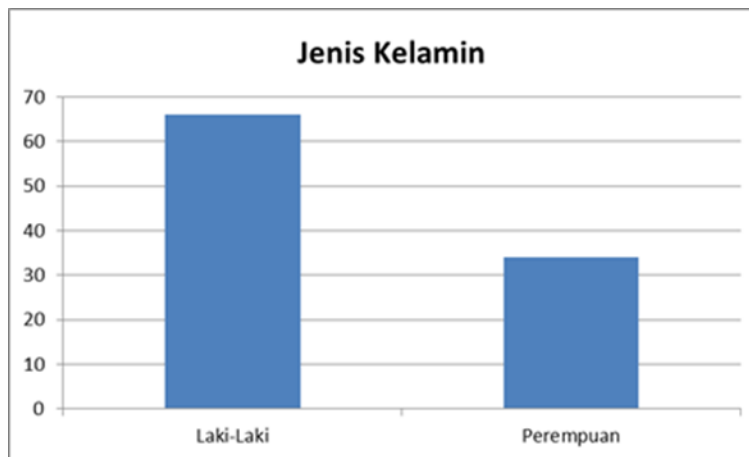
4.1. Profil Responden

Adapun profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) diantaranya: Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja.

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	66	65,3	66,0	66,0
	Perempuan	34	33,7	34,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Total		100	100,0		

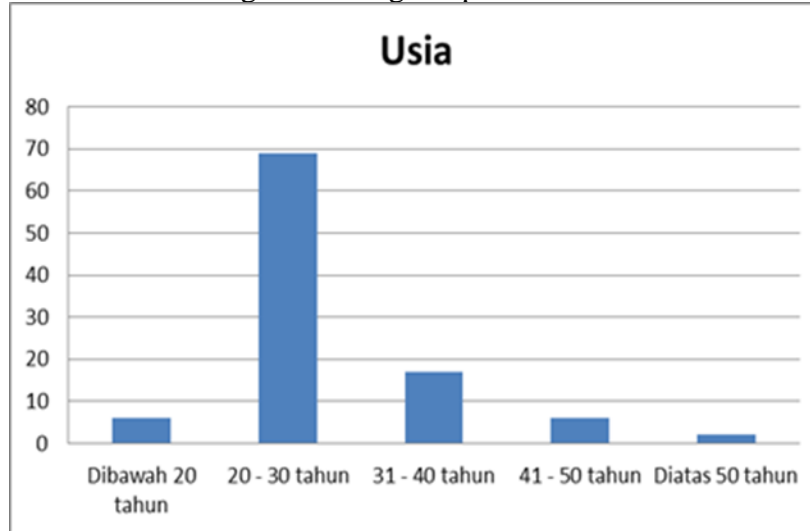
Gambar 2. Diagram Batang berdasarkan Jenis Kelamin



Persentase perihal jenis kelamin para responden yang telah didapat oleh peneliti didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 66 responden atau setara dengan 65.3% diikuti berjenis kelamin perempuan berjumlah 34 responden atau setara dengan 33.7%.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 20 tahun	6	5,9	6,0	6,0
	20-30 tahun	69	68,3	69,0	75,0
	31-40 tahun	17	16,8	17,0	92,0
	41-50 tahun	6	5,9	6,0	98,0
	Diatas 50 tahun	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Total		100	100,0		

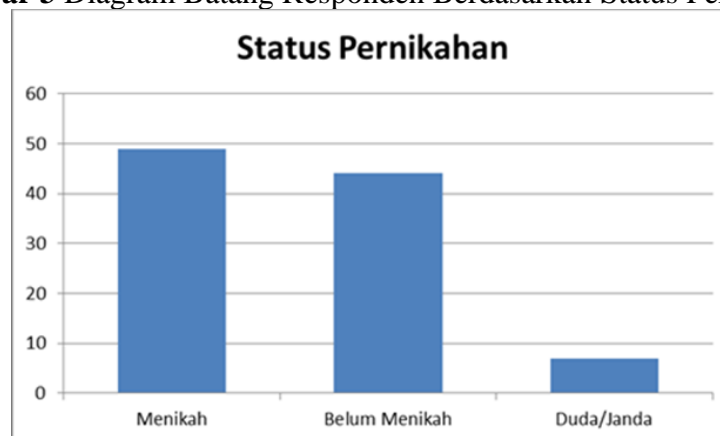
Gambar 2 Diagram Batang Responden Berdasarkan Usia

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Hasil besaran persentase perihal usia responden yang diperoleh oleh peneliti antara lain responden yang memiliki usia dibawah 20 tahun sebanyak 6 responden atau setara dengan 5.9%, responden yang memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 69 responden atau setara dengan 68.3%, responden yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 17 atau setara dengan 16.8%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 6 responden atau setara dengan 5.9%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 2 responden atau setara dengan 2.0%.

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	49	48,5	49,0	49,0
	Belum Menikah	44	43,6	44,0	93,0
	Duda/Janda	7	6,9	7,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Total		100	100,0		

Gambar 3 Diagram Batang Responden Berdasarkan Status Pernikahan

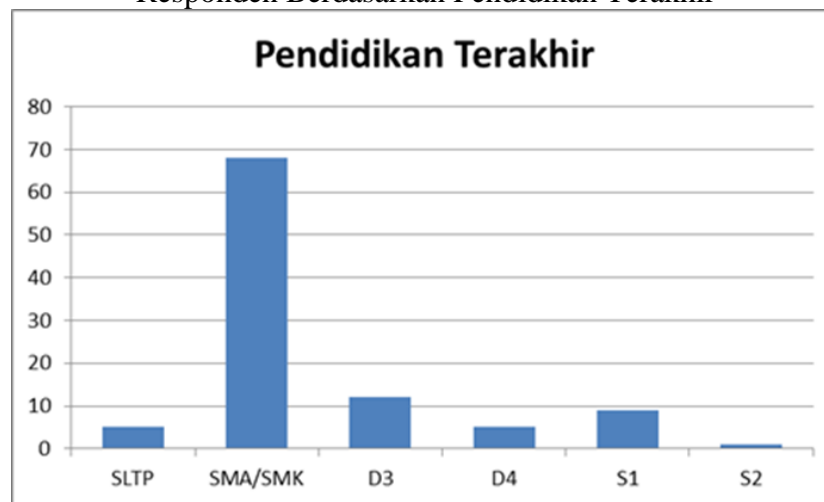
(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Responden berdasarkan status pernikahan pada penelitian ini yang berstatus menikah berjumlah 49 responden atau setara dengan 48.5%, status belum menikah berjumlah 44 responden atau setara dengan 43.6%, dan yang berstatus duda/janda berjumlah 7 responden atau setara dengan 6.9%.

Tabel 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	5	5,0	5,0	5,0
	SMA/SM K	68	67,3	68,0	73,0
	D3	12	11,9	12,0	85,0
	D4	5	5,0	5,0	90,0
	S1	9	8,9	9,0	99,0
	S2	1	1,0	1,0	100,0
	Total		100	99,0	100,0
Total		100	100,0		

Gambar 4 Diagram Batang Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

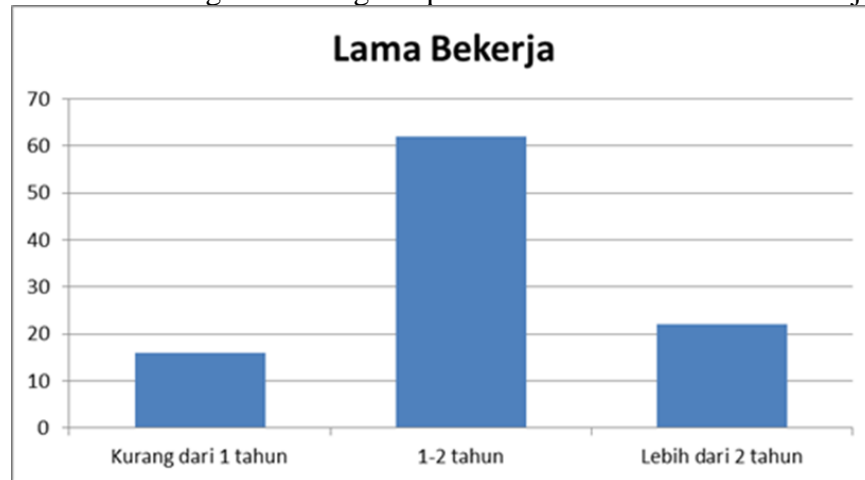


(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Responden berdasarkan pendidikan terakhir, pendidikan SLTP sebanyak 5 responden dengan Persentase 5.0%, pendidikan SMA/SMK sebanyak 68 responden dengan Persentase 67.3%, pendidikan D3 sebanyak 12 responden dengan Persentase 11.9%, pendidikan D4 sebanyak 5 responden dengan persentase 5.0%, pendidikan S1 sebanyak 9 responden dengan persentase 8.9%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan persentase 1.0%

Tabel 5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1 tahun	16	15,8	16,0	16,0
	1-2 tahun	62	61,4	62,0	78,0
	Lebih dari 2 tahun	22	21,8	22,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Total		100	100,0		

Gambar 5 Diagram Batang Responden Berdasarkan Lama Bekerja

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini adalah dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 16 responden atau setara dengan 15.8%, 1-2 tahun berjumlah 62 responden atau setara dengan 61.4%, dan yang bekerja lebih dari 2 tahun berjumlah 22 responden atau setara dengan 21.8%.

4.2. Analisis Deskriptif

Yakni statistik dimana dengan data yang sudah terkumpul seadanya kemudian dianalisa dengan cara mendeskripsikannya (Sugiyono, 2017). Asumsi penjelasan yang terkait dengan penelitian ini akan dikelompokkan berdasarkan data variabel. Rentang skala akan menggunakan rumus berikut ini (Umar, 2011):

Keterangan:

RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

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

Tabel 6 Distribusi Jawaban Responden X1 Kepuasan Kerja

X1 Kepuasan Kerja	Kriteria Penilaian					Total Skor	Rata- Rata	Kriteri a
	5	4	3	2	1			
X1.1	25	55	10	7	3	100	4	Baik
X1.2	21	49	23	5	2	100	4	Baik
X1.3	24	54	12	5	5	100	4	Baik
X1.4	21	54	17	4	4	100	4	Baik
X1.5	19	60	11	6	4	100	4	Baik
X1.6	19	58	15	6	2	100	4	Baik
X1.7	20	57	16	3	4	100	4	Baik
X1.8	15	63	9	7	6	100	4	Baik
X1.9	19	62	10	5	4	100	4	Baik
X1.10	20	55	17	5	3	100	4	Baik
Jumlah						1000	4,00	

Penilaian responden pada kepuasan kerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd ialah baik, bisa terlihat dari nilai rata-rata variabel X1.1 sampai variabel X1.10 sebesar 4

Tabel 7 Distribusi Jawaban Responden X2 Budaya Kerja

X2 Budaya Kerja	Kriteria Penilaian					Total Skor	Rata- Rata	Kriteri a
	5	4	3	2	1			
X2.1	23	54	16	3	4	100	4	Baik
X2.2	18	62	14	5	1	100	4	Baik
X2.3	17	61	14	4	4	100	4	Baik
X2.4	25	56	12	0	7	100	4	Baik
X2.5	11	70	15	2	2	100	4	Baik
X2.6	17	61	14	4	4	100	4	Baik
X2.7	21	56	16	3	4	100	4	Baik
X2.8	18	61	15	5	1	100	4	Baik
X2.9	13	67	16	0	4	100	4	Baik
X2.10	21	55	17	3	4	100	4	Baik
X2.11	18	60	14	4	4	100	4	Baik
X2.12	18	67	14	0	1	100	4	Baik
X2.13	32	48	14	4	2	100	4	Baik
X2.14	19	58	15	4	4	100	4	Baik
Jumlah						1400	4,00	

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Pada tabel tersebut memperlihatkan penilaian responden pada budaya kerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam ialah baik, terlihat dari nilai rata-ratanya yaitu 4

Tabel 8 Distribusi Jawaban Responden Y Kinerja

Y Kinerja	Kriteria Penilaian					Total Skor	Rata-Rata	Kriteri a
	5	4	3	2	1			
Y.1	12	62	14	3	9	100	4	Baik
Y.2	19	55	17	0	9	100	4	Baik
Y.3	5	66	23	2	4	100	4	Baik
Y.4	11	62	13	3	11	100	4	Baik
Y.5	18	54	17	2	9	100	4	Baik
Y.6	12	66	16	0	6	100	4	Baik
Y.7	18	56	18	0	8	100	4	Baik
Y.8	13	62	14	3	8	100	4	Baik
Y.9	22	56	13	5	4	100	4	Baik
Y.10	23	60	13	2	2	100	4	Baik
Jumlah						1000	4,00	

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Tabel 8 memperlihatkan penilaian responden pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd ialah baik, bisa terlihat dari nilai rata-ratanya yakni 4

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Kepuasan kerja diuji dengan 10 pernyataan. Hasil jawaban responden atas pernyataan variabel disajikan berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,482	0,1946	Valid
2	X1.2	0,389	0,1946	Valid
3	X1.3	0,403	0,1946	Valid
4	X1.4	0,400	0,1946	Valid
5	X1.5	0,441	0,1946	Valid
6	X1.6	0,417	0,1946	Valid
7	X1.7	0,408	0,1946	Valid
8	X1.8	0,558	0,1946	Valid
9	X1.9	0,473	0,1946	Valid
10	X1.10	0,356	0,1946	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2020)

Nilai item X1.1 yang didapatkan ialah 0,482, X1.2 ialah 0,389, X1.3 ialah 0,403, X1.4 ialah 0,400, X1.5 ialah 0,441, dari keseluruhan hasil tersebut seluruh item > r tabel 0.1946,

dengan demikian bisa ditarik kesimpulan semua item pada variabel kepuasan dikatakan valid.

Budaya kerja diuji dengan 14 pernyataan. Hasil jawaban responden atas pernyataan variabel disajikan berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,347	0,1946	Valid
2	X2.2	0,451	0,1946	Valid
3	X2.3	0,450	0,1946	Valid
4	X2.4	0,387	0,1946	Valid
5	X2.5	0,388	0,1946	Valid
6	X2.6	0,450	0,1946	Valid
7	X2.7	0,343	0,1946	Valid
8	X2.8	0,454	0,1946	Valid
9	X2.9	0,355	0,1946	Valid
10	X2.10	0,309	0,1946	Valid
11	X2.11	0,370	0,1946	Valid
12	X2.12	0,378	0,1946	Valid
13	X2.13	0,361	0,1946	Valid
14	X2.14	0,381	0,1946	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Nilai untuk item X2.1 yang didapatkan ialah 0,347, X2.2 ialah 0,451, X2.3 ialah 0,450, X2.4 ialah 0,387, X2.5 ialah 0,388, dari keseluruhan hasil tersebut seluruh item > r tabel 0.1946, sehingga bisa ditarik kesimpulan keseluruhan item pada variabel budaya kerja dipandang valid.

Variabel kinerja diuji dengan 14 pernyataan. Hasil jawaban responden atas pernyataan variabel disajikan berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,387	0,1946	Valid
2	Y.2	0,406	0,1946	Valid
3	Y.3	0,348	0,1946	Valid
4	Y.4	0,462	0,1946	Valid
5	Y.5	0,481	0,1946	Valid
6	Y.6	0,326	0,1946	Valid
7	Y.7	0,376	0,1946	Valid
8	Y.8	0,294	0,1946	Valid
9	Y.9	0,401	0,1946	Valid
10	Y.10	0,323	0,1946	Valid

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Nilai untuk item Y.1 yang didapatkan ialah 0,387, Y.2 ialah 0,406, Y.3 ialah 0,348 , Y.4 ialah 0,462 , Y.5 ialah 0,759, dari keseluruhan hasil tersebut seluruh item $> r$ tabel 0.1946, dengan demikian bisa ditarik kesimpulan seluruh item dalam variabel kinerja dipandang valid.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil ini memperlihatkan skor untuk menilai reliabilitas melalui uji statistika cronbach's alpha (α) ialah hasil uji reliabilitas diuji dengan menggunakan SPSS 25. Ketika membandingkan skor cronbach's alpha $> 0,60$ yakni variabel tersebut dikatakan realibel. Terdapat pengolahan data output bagi variable diatas bisa dilihat berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cr0nbach	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,856	Realibel
Budaya Kerja	0,904	Realibel
Kinerja	0,645	Realibel

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

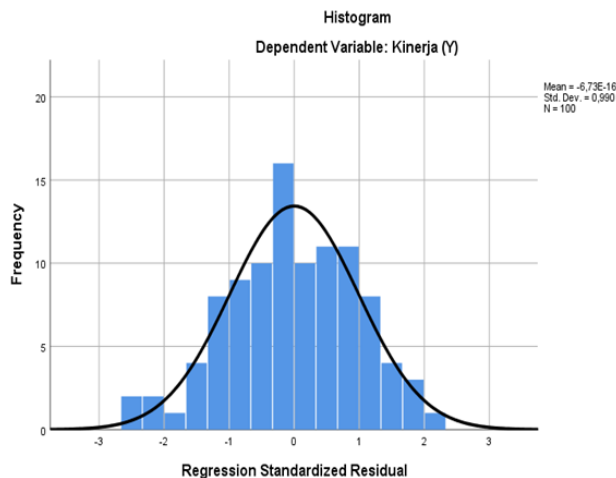
Hasil uji realibilitas yang ditampilkan di tabel diatas memperlihatkan keseluruhan variabel memperlihatkan koefisien cronbach's alpha cukup tinggi yakni rata-rata pada kisaran $0,80 > 0,60$ bisa ditarik kesimpulan alat ukur di item pernyataan mampu reliabel (dipercayai).

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji ini guna menentukan apakah ada perbedaan dalam nilai residu yang diperiksa mempunyai distribusi standar atau distribusi non-standar. Metode yang dipakai guna uji normalitas yakni analisis grafik histogram, regresi pl0t P-P standar, residual terstandarisasi, dan hasil pengujian Kolomogrov- Smirnov.

Gambar 7 Histogram Regression Residual



(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Dari gambar diatas, hasil uji normalitas menampilkan yakni diagram berwujud kurva lonceng maka bisa diuraikan data mempunyai distribusi normal, yang menjadi persyaratan supaya dapat melakukan uji regresi. Dengan istilah lain, semua variabel sesuai syarat supaya bisa diteliti memakai metode regresi linier berganda

Tabel 13 Hasil Uji Kolmogrov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79742195
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,034
	Negative	-,074
Test Statistic	,074	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,194 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk pada hasil uji Kolmogrov-Smirnov, dapat dinyatakan data berdistribusi normal sebab nilainya ialah Asymp.Sig. (2-Tailed) mulai $0,194 > 0,05$.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	VIF
	Tolerance	
1 Kepuasan Kerja	,499	1.000
	,499	1.000
Budaya Kerja		

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk ke tabel 14, memperlihatkan tabel multikolinearitas bersama skor VIF dari tiap variabel kepuasan kerja dan budaya kerja 1,000 yakni dibawah 10, serta skor Tolerance dari setiap variabel budaya kerja dan kepuasan kerja 0,499 yakni lebih dari 0,01. Bisa dinyatakan tak terjadi multikolinearitas.

4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2,717	2,887		,941	,349
Kepuasan Kerja (X1)	,004	,036	,012	,116	,908
Budaya Kerja (X2)	-,011	,047	-,025	-,245	,807

a. Dependent Variable: Abs_Res

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk di tabel 15, dapat kita lihat yakni probabilitas ataupun taraf signifikansi setiap variabel bernilai sigma 0,349 dengan demikian dapat ditetapkan model tersebut tak mempunyai gejala heteroskedastisitas, disimpulkan korelasi tiap variabel sama skor residunya terlihat skor yang lebih besar dari alphanya. Maka hasil diperoleh yakni korelasi variabel kepuasan kerja dengan Unstandardized Residual pada signifikansinya $0,908 > 0,05$, dan variabel budaya kerja dengan Unstandardized Residual pada signifikansi $0,807 > 0,05$. Sehingga, model tersebut tak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

4.5. Uji Pengaruh ^[1]_{SEP} 4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 16** Hasil Koefisien Regresi

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
38,039	4,924		7,725	,000
,042	,061	,069	,678	,499
-,028	,080	-,035	-,346	,730

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Pada tabel 16, persamaan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 38,039 + 0,42 + 0,28.$$

1. Konstanta memiliki nominal sebesar 8,142 yang berarti bahwa kepuasan kerja (X1) serta budaya kerja (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja (Y) nominalnya 8,142.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nominal 0,783 mengartikan variable independent lain nilainya konstan, dan variabel kualitas pelayanan akan terjadi penambahan 1 poin atau 1 % sehingga kinerja karyawan akan bertambah 0,783. Koefisien variabel kepuasan kerja (X1) ialah positif, yang mengartikan ada hubungan positif diantara kepuasan kerja (X1) serta kinerja (Y). Ini mengartikan semakin tingginya skor kepuasan kerja (X1), semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y).
3. Variabel budaya kerja (X2) memiliki skor 0,528 artinya ketika variable independent lain skornya tetap, serta variabel budaya kerja akan ada kenaikan 1 poin atau 1%

sehingga kinerja akan naik 0,528. Semakin meningkat skor variabel budaya kerja (X2) akan menaikkan kinerja karyawan (Y).

4.5.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 17 Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,877 ^a	,776	,715	2,826

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk di tabel 9 hasil analisis skor R square bernilai 0,776. Itu artinya diantara variabel kepuasan kerja (X1), budaya kerja (X2) pada hubungan pada kinerja karyawan yakni 74,6% sementara 25,4% sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak masuk pada penelitian ini.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Hasil Uji t

Tabel 18 Hasil Uji t X_1 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	8.142	2.627		3.099	.002
	Kepuasan Kerja (X1)	.528	.139	.304	3.796	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk hasil dari tabel 10, bisa ditetapkan yaitu t hitung variabel kepuasan kerja (X1) ialah 7.487 dan bertanda positif, sementara skor t tabel untuk 100 responden ialah 1,98027 sehingga t hitung > t tabel serta signifikannya $0,02 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan variabel kepuasan kerja (X1) ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 19 Hasil Uji t X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	39,595	4,344		9,115	,000
	Budaya Kerja (X2)	-,027	,080	-,034	-,338	,736

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk hasil dari tabel 11, bisa ditetapkan t hitung variabel budaya kerja (X2) ialah 3.796 dan bermakna positif, sementara skor t tabel untuk 120 responden ialah 1,98027 sehingga t hitung > t tabel dimana signifikansinya $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil kalkulasi bisa di tarik kesimpulan yakni variabel budaya kerja (X2) pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

4.6.1. Hasil Uji F

Tabel 20 Hasil Uji F
Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,579	2	2,289	161,287	,000 ^b
	Residual	774,731	97	7,987		
	Total	779,310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

(Sumber: Data Penelitian, 2020)

Merujuk di tabel 12 yang terlihat dapat dinyatakan bahwa F hitung = 172,057 > 2,68 dan nominal signifikannya $0,000b < 0,05$ (nilai Alpha), sehingga bisa dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti kepuasan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT Indo Perdana Lloyd Batam secara simultan.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan deskripsi diatas, penelitian ini dilakukan mengenai apakah ada pengaruh antar variable independent yaitu kepuasan kerja serta budaya kerja pada variable dependent nya yakni kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam, dengan jumlah populasi 100 memakai teknik sampling jenuh sebanyak 100 responden. Penelitian ini diaplikasikan olah data SPSS 25. Hipotesis pembahasan setiap variabel dideskripsikan seperti yang tertera:

1. H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penganalisisan deskriptif, Indikator kepuasan kerja memberikan skor rata-rata 472,2. Hasil rata-rata dari peringkat ini adalah pada skala range 408 – 503 (kategori baik / tinggi), Berdasarkan kriteria kepuasan kerja, pernyataan responden banyak yang setuju.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), yang membuktikan kepuasan kerja (X1) ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil uji-t, didapatkan t hitung 7,487 > t tabel 1,98027 dimana signifikansinya $0,002 < 0,05$.

Hasil uji variabel kepuasan kerja ini memperlihatkan nilai t hitung < t- tabel dimana signifikansinya $0,000 < skor 0,05$, yang mengartikan hipotesis ditolak dalam penelitian ini. Uji ini memperlihatkan bukti statistik yakni kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawannya.

Penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yaitu (Sari & Susilo, 2018) dengan jurnal terakreditasi “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)” yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawannya.

2. H2 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif, Indikator budaya kerja memberikan skor rata-rata 471,5. Skor total ini berkisar range 408 – 503 (kategori baik / tinggi) berdasarkan kriteria budaya kerja. Pernyataan responden mayoritas setuju.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) dengan menentukan bahwa budaya kerja (X2) memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil uji-t, didapatkan angka-t $3,796 > t$ tabel $1,98027$ dimana signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Hasil uji variabel budaya kerja ini memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana signifikansi $0,000 < 0,05$, mengartikan hipotesis diterima dalam penelitian ini. Uji ini memperlihatkan bukti statistik yakni budaya kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sesuai sama hasil penelitian sebelumnya yakni (Alam et al., 2019) dengan jurnal terakreditasi “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar” yang menyebutkan bahwa budaya organisasi ada pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.

3. H3 : Kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis deskriptif, indikator kepuasan kerja memberikan skor rata-rata 476,1. Nilai total ini berkisar range 408 – 503 (kategori baik / tinggi) berdasarkan kriteria kepuasan kerja. Lebih banyak responden mengatakan mereka setuju.

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis ketiga (H3) membuktikan kepuasan kerja serta budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan secara simultan dengan menggunakan uji-f. Hasil perhitungan statistik memperlihatkan tingkat signifikansinya $0,000$ serta diketahui nilai-f yang didapatkan ialah $172,057$. Maka nilai f -tabel ialah $2,68$, sehingga hasil tes juga tahu ukuran nilai f yakni $172,057 > 3,08$ dengan $0,000 < 0,50$. Ini menyimpulkan variabel kepuasan kerja serta budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi kurang dari $0,05$. Sehingga, model regresi ini bisa dipergunakan dalam mengukur tingkatan kinerja karyawan. Ini juga artinya hipotesis ketiga (H3) diterima.

Penelitian ini juga serupa dengan penelitian (Pratiwi et al., 2020) dengan jurnal terakreditasi “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi pada Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri” yang menyebutkan kepuasan kerja dan budaya organisasi ada pengaruh positif signifikan pada kinerja guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri.

Dari hasil penelitian tersebut bisa dikatakan implikasi secara praktis dan teoritis ialah:

1. Implikasi Teoritis

- PT Indo Perdana Lloyd Batam hendaknya melakukan evaluasi mengenai kontribusi tingkat kepuasan kerja, budaya kerja yang diterapkan pada kinerja setiap karyawan.
- Kurang adanya interaksi antara karyawan dan atasan. Sehingga diharapkan adanya kerjasama antara rekan kerja, atasan dan personalia perusahaan dengan mencari solusi terbaik dalam proses pemenuhan kepuasan kerja dan penerapan budaya kerja yang diharapkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dipergunakan mejadi masukan bagi perusahaan. Pimpinan harus lebih banyak memberikan dukungannya pada setiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, dengan cara membangun situasi kerja yang nyaman bagi karyawannya, dengan demikian kinerja karyawannya bisa lebih ditingkatkan. Perusahaan juga hendaknya

mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh personalia selama ini, dengan demikian bisa melakukan peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan di masa mendatang.

SIMPULAN

Dalam penelitian dan pembahasan yang sudah di jabarkan sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan yang bisa peneliti uraikan, yakni:

1. Kepuasan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Kesempatan pemenuhan indikator- indikator kepuasan kerja yang semakin besar, sehingga perilaku kinerja karyawan yang diperlihatkan juga semakin tinggi dan kuat.
2. Budaya kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan kesediaan dan kesadaran karyawannya guna mematuhi seluruh norma dan aturan sosial yang diberlakukan di perusahaan.
3. Ada pengaruh positif antara variabel budaya kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam. Semakin tinggi kesadaran dan kesediaan antara karyawan & perusahaan yang didukung kepuasan kerja yang diperoleh maka dapat memotivasi karyawan guna melaksanakan kinerja sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1), 47.*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator.* Pekanbaru-Riau: Zanafa Publishing.
- Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. 4(1), 17–42.*
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 4 No. 12, 14(02), 144–150.*
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi.* Malang: Penerbit Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing.
- Cahyanti, D. A., & Nugroho, R. H. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. *Jurnal Bisnis Indonesia, 10(1), 1–10.*
- Declaudi, C., & Purwana, D. (2016). *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Karyawan PT “X” di Jakarta. 4(1), 1–18.*

- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2017). *Bussiness Essentials*. England: Pearson Education Limited.
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur*, VI(2), 1–17.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. 2(1), 22–36.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During The Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance : The mediating role of employee ' s organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65–72.
- Nugraha, I. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 12, Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, D. O., Askafi, E., & Baehaki, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri. 15(2), 124–131.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 1–15.
- Sapitri, W. A. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveksi di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung. *Skripsi(S1) Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). 64(1), 28–35.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.

- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumali, B., Simatupang, D., & Wicaksana, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Keagenan Kapal di PT. Bahari Eka Nusantara Cabang Kalimantan Timur*. 1(1), 88–99.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.
- Tulung, J.E. (2017). Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants of Entry Mode Choice. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 160-168.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Violin, V. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tower dan Ground Control Makassar Air Traffic Service Center (MATSC)*. 5(2), 481–507.
- Wahab, R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri*.
- Zebua, Y. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara*. 7(2), 109–124.