



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL**

***ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK SATISFACTION IN
RELATION TO THE EMPLOYEE'S WORK BY
PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL***

Rosa Agustina Nababan

Agustinarosa105@gmail.com

Christina N.Sihombing

Natalina.christina25@gmail.com

Rutman Lumbantoruan

Rutman.toruan@uki.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand how the relevance of organizational culture and satisfaction in work on the performance produced by employees at PT Pembangunan Jaya Ancol. The nature of this study is quantitative while the use of data is through distributing questionnaires to respondents, totaling 53 employees as a sample, then utilizing secondary data by looking at company profiles, as well as supporting journals. in the analysis the Non-parametric statistics are used. according to the SPSS 24 software while the hypothesis aims to be able to see the relevance of the variables that refer to spearman's rank correlation analysis and the t test.

The determination of the value of 0.000 is so small compared to 0.05 this indicates a rejection of H₀. Then there is acceptance of H_a which indicates the great relevance of culture within the organization to support the level of performance produced by employees. based on the organizational culture correlation value of 0.774, this means that the correlation is positive. This indicates that the culture in the organization is so high or these conditions make

the level of performance for employees also stronger, while if the value is smaller than 0.05, this indicates a rejection of H_0 . Then there is acceptance to H_a Which means that there is such great relevance of job satisfaction to determine the level of performance for employees, the job satisfaction correlation value is 0.797 meaning that the correlation relationship is positive indicating a high level of satisfaction in work makes the performance produced by employees also increase.

Suggestions for corporate culture to act firmly on superiors and subordinates and provide sanctions for those who cannot comply with applicable regulations, so that employee performance has a good impact. If the employee's performance exceeds the standard, the company should also increase the salary or incentives and bonuses received by the employee. If the employee increases, the employee's performance will be more enthusiastic about working again. In this situation the company shows employees to be confident, get rid of fear, do every job, give good performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, berkualitas, dan potensial menjadi kebutuhan perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan mencari dan merekrut karyawan dengan SDM yang baik untuk dapat meningkatkan keefektivitasan organisasi dan memperoleh hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. suatu organisasi ataupun suatu instansi salah satunya akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor antara lain budaya organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, di era globalisasi sdm sangat bergantung kepada kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas yang baik di perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur

yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya budaya organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk memajukan sebuah perusahaan secara keseluruhan agar setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

Namun dengan adanya pandemi covid 19 di awal tahun 2020, kondisi ekonomi mengalami perubahan besar yang dirasakan oleh PT. Pembangunan Jaya Ancol Tbk yang mengalami penyebaran sejak Maret 2020, unit rekreasi yang merupakan menjadi pendapatan utama perusahaan ini mengalami penutupan operasional selama kurang lebih 6 bulan termasuk dalam masa libur sekolah, Lebaran, Natal dan Tahun Baru yang menjadi masa panen tempat rekreasi. Tahun 2020 merupakan tahun yang berat bagi industri sektor rekreasi, beberapa tempat rekreasi bahkan sampai menutup usaha selamanya. Begitupun Jaya Ancol yang selama ini mempunyai backbone pendapatan dari sektor rekreasi juga terkena dampak yang signifikan. sebagai imbas ditutupnya tempat wisata pada masa PSBB maupun PPKM. Kerugian akibat penyebaran covid 19 dirasakan semua sektor tanah air mulai dari manufaktur hingga pariwisata yang pendapatannya turun.

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pencegahan untuk meminimalkan risiko penularan Covid-19. Pemerintah mengeluarkan kebijakan social distancing untuk mencegah penyebaran virus dan adanya pembatasan pengunjung secara bertahap sampai 50%, kemudian pejabat mengeluarkan kebijakan WFH (Work From Home) dan WFO (Work From Office) dimana sekitar 82% karyawan melakukan pola kerja WFH, sisanya tetap melakukan pola kerja WFO terutama untuk pemeliharaan dan pengamanan dengan tetap menerapkan protokol kesehatan seperti pemeriksaan suhu tubuh, penggunaan masker serta penerapan physical distancing antar karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan

cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan- tindakan lain yang akan merugikan perusahaan. Karena situasi pandemi covid 19 menyebabkan kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, rekan kerja, promosi, lingkungan kerja, dan terhadap atasannya maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut (Kaswan, 2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai salah satu penunjang dalam proses kerja yang dapat berakibat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, oleh karena itu, penulis melakukan penelitian kepada karyawan pada PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk, mengenai pentingnya budaya perusahaan dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SITUASI PANDEMI Covid-19 PT. PEMBANGUNAN AYA ANCOL Tbk.”

II. LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Maduningtias (2019), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai bersama yang menentukan bagaimana karyawan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi filosofi utama organisasi dan dipegang oleh karyawannya. menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Budaya organisasi sering kali menggambarkan dalam

arti yang dimiliki bersama. Pola-pola kepercayaan, simbol-simbol yang berkembang dari waktu ke waktu dan fungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi tersebut.

Menurut (Wibowo, 2013) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pekerjaan yang datang”. Definisi ini mengajurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus menjadi pertimbangan dalam suatu organisasi agar berhasil membentuk budaya perusahaan yang positif.

Menurut Effendy (2015:8) “Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu standar tertentu, kemudian pada saat itu terdapat keyakinan, kemudian kecenderungan dalam suatu pergaulan dan lain-lain yang terus mengalami peningkatan sesuai dengan lingkup masyarakat tertentu. siapa yang mendirikan dan juga bosnya, pihak-pihak yang merupakan orang-orang dari kantor yang menjadi tuan rumah mengadakan pertemuan baru sebagai orang-orang dan dilaksanakan dalam kegiatan kantor sehingga barang-barang dapat dibuat, memberikan bentuk bantuan kepada pembeli dan tujuan dalam organisasi dapat dicapai.

Interpretasi konsep-konsep yang akan mengalami perkembangan dan harus berorientasi pada organisasi guna menunjang keberhasilan budaya ini bagi perusahaan dapat ditarik dari berbagai teori yang telah dikemukakan menurut pandangan para ahli.

Menurut Robbins (2004) Untuk menjelaskan pandangan tersebut maka dapat dikatakan budaya organisasi membuat seluruh anggota dalam organisasi menjadi lebih terikat secara erat dengan menyesuaikan terhadap apa yang sudah diketahui baik itu dari segi

norma maupun nilai dan saling berkaitan satu sama lain untuk melakukannya bagi seluruh anggota. Berdasarkan pandangan Luthans (2006) Menjelaskan budaya menjadi ilmu pemahaman yang didapatkan agar mengimplementasikan apa yang sudah menjadi pengalaman serta menimbulkan tindakan sosial. Padahal, budaya merupakan tahapan yang dapat menggabungkan tindakan dari kegiatan pembelajaran yang telah berlangsung, tindakan individu yang berkaitan dengan cara pandangnya, dan apa yang dikatakan dan dikatakan. tentang aspek-aspek yang seharusnya dimiliki oleh individu-individu yang berlatar belakang budaya, dalam konteks yang mana aspek-aspek tersebut dialami dengan menghubungkan pada organisasi yang bersangkutan dan mengintegrasikan segala bentuk nilai dan keyakinan, serta tindakan masing-masing pihak, ke dalam budaya organisasi yang akan dibentuk.

2. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut (Youssef-Morgan and Luthans, 2007) :

- a. Norma
- b. Filosofi
- c. Aturan
- d. Karakteristik Budaya Organisasi

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins, budaya organisasi merupakan interpretasi yang dianut oleh semua tingkatan. Selain itu, hal ini membedakan kami dari agensi lain yang memiliki budaya yang sama dengan organisasi yang bersangkutan. Menurutnya, budaya organisasi melayani sejumlah tujuan, yang dapat dipecah menjadi lima kategori:

- a. Membuat batasan sendiri.

- b. Ada sesuatu yang dirasakan sejauh kepribadian yang disampaikan ke semua tingkatan di dalam organisasi.
- c. Daripada berfokus pada kepentingan sendiri, sebarkan komitmen.
- d. Kestabilan sistem sosial dapat meningkat karena menjadi faktor yang dapat mengikat integrasi dalam suatu organisasi.
- e. menjadi tolak ukur yang dapat menyaring dan menjadi acuan untuk menentukan cara berperilaku yang dibingkai untuk semua tingkatan. Selain itu, karakteristik budaya organisasi diidentifikasi.

4. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Mangani, 2018) tentang Budaya Organisasi, Budaya organisasi memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

- a. Ada pekerjaan terbatas untuk dipisahkan dari setiap asosiasi yang tersedia. Setiap asosiasi pasti tidak bisa dibandingkan dengan pekerjaannya dan memiliki bidang kekuatan sedemikian rupa sehingga seseorang dapat mengikuti latihan dan kerangka organisasi.
- b. Adanya suatu identitas yang dimiliki oleh organisasi dan dapat diciptakan untuk semua tingkatan budayanya yang kuat, yang diyakini oleh semua pihak, sehingga menjadi keunikan organisasi tersebut.
- c. Adanya tujuan bersama yang lebih signifikan daripada ambisi individu.
- d. Kekuatan dalam suatu pergaulan akan dipertahankan, sehingga akan memajukan berbagai tolok ukur yang harus disejajarkan dengan cara hidup dalam pergaulan untuk menjadikan kondisi yang lebih mantap.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Hakikatnya kondisi tersebut menjadi aspek yang sifatnya personal sebab masing-masing pihak tentu tidak dapat disamakan komponen kepuasan yang dimiliki selaras terhadap berbagai nilai yang diterapkan pada personalitasnya. Apabila pelaksanaan kerja yang dijalankan begitu besar dan menyesuaikan terhadap apa yang diharapkan oleh seseorang tentu kepuasan yang didapatkan dari segi tingkatannya juga begitu tinggi oleh seseorang tersebut. Terdapat pernyataan yang menyebutkan keputusan yakni sebagai hal yang dirasakan atas apa yang memberikan kesenangan sebagai pencapaian atas pandangan seseorang untuk menuntaskan tanggung jawabnya maupun pemenuhan kebutuhannya agar mendapatkan berbagai nilai kerja yang menjadi tolak ukur utama olehnya.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2015) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah apresiasi yang diperoleh pekerja dan jumlah yang mereka pikir selayaknya didapatkan. Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap dari tenaga kerja yang positif meliputi tingkah laku dan perasaan terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dalam perspektif Robbins dan Judge (2015) pemenuhan pekerjaan dicirikan sebagai kegiatan luas untuk apa yang dilakukan individu, menunjukkan perbedaan antara kumpulan penghargaan

yang diperoleh perwakilan dan untuk apa yang menurut mereka seharusnya mereka dapatkan.

Menurut Afandi (2018), “kepuasan dalam bekerja” mengacu pada suatu tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang memiliki nilai-nilai positif, seperti melakukan perilaku positif atau mengungkapkan rasa syukur atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan evaluasi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Achmad dkk. (2010), tujuan kepuasan kerja adalah menumbuhkan semangat dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, mendorong loyalitas di semua tingkatan, dan menjaga karyawan tetap bekerja di instansi tersebut. Karyawan yang mampu menghadiri pekerjaan dengan baik, menyelesaikannya, dan secara verbal mencapai hasil yang maksimal lebih cenderung puas dengan pekerjaannya daripada mereka yang sama sekali tidak puas.

Peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai kepuasan kerja sebagai berikut: komponen-komponen yang nilai positifnya ditujukan kepada karyawan atas apa yang dilakukan sehingga pekerjaan bagi karyawan mampu menumbuhkan rasa bahagia dan tidak menunjukkan beban atau apa yang dilakukan serta pencapaian maksimal lembaga. Kesimpulan tersebut dapat ditarik melalui beberapa tali komponen yang telah disebutkan sehingga berkaitan dengan pengertian kepuasan kerja.

2. Elemen Penentuan Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial dan organisasi. Menurut Sopia (2008:172) dari

pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Promosi
- b. Gaji
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Rekan kerja
- e. Suverbesi

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Pandi Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pekerjaan yang dimaksud menjadi komponen utama yang memberikan kepuasan tersendiri bagi individu.
- b. Pembayaran yang didapatkan dari segi upah yang diberikan oleh instansi terhadap individu menjadi dampak atas penyelenggaraan kerja yang selaras terhadap apa yang dianggap adil oleh seluruh karyawan.
- c. Adanya kemungkinan promosi yang didapatkan oleh individu yang terus mengalami pengembangan sesuai jabatan yang akan dinaikkan apabila dianggap layak atas pencapaian yang sudah diupayakan dan ini akan menunjang karir seseorang.
- d. Pengawas individu yang selalu menunjukkan perintah tertentu untuk menjalankan pekerjaannya.
- e. Tahapan kerja hendaknya melangsungkan interaksi terhadap apa yang dikerjakan dan ini akan menentukan senang atau kebalikannya suatu pekerjaan yang dijalankan individu.
- f. Pelaksanaan pekerjaan yang dimaksud menjadi komponen utama yang memberikan kepuasan tersendiri bagi individu.
- g. Pembayaran yang didapatkan dari segi upah yang diberikan oleh instansi terhadap individu menjadi dampak atas

penyelenggaraan kerja yang selaras terhadap apa yang dianggap adil oleh seluruh karyawan.

- h. Adanya kemungkinan promosi yang didapatkan oleh individu yang terus mengalami pengembangan sesuai jabatan yang akan dinaikkan apabila dianggap layak atas pencapaian yang sudah diupayakan dan ini akan menunjang karir seseorang.
- i. Pengawas individu yang selalu menunjukkan perintah tertentu untuk menjalankan pekerjaannya.
- j. Tahapan kerja hendaknya melangsungkan interaksi terhadap apa yang dikerjakan dan ini akan menentukan senang atau kebalikannya suatu pekerjaan yang dijalankan individu.

4. Faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja karena diketahui penggunaannya sangat penting untuk hal-hal yang dibutuhkan seseorang atau lembaga. Jika dilihat dari sudut pandang seseorang, adanya berbagai sumber dan referensi dari komponen-komponen yang dimaksudkan memberikan peluang munculnya berbagai upaya untuk membuat hidup mereka lebih bahagia. Sedangkan bentuk kepuasan kerja yang diteliti adalah upaya peningkatan produksi dan pengurangan biaya berdasarkan evaluasi tindakan dan perilaku seluruh karyawan. Mengingat mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek keselarasan pekerja yang memiliki nilai positif karena berbagai faktor yang mempengaruhinya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Tolak ukur kepuasan finansial dimana keinginan pekerja dapat terpenuhi karena aspek komponen utama kebutuhan sehari-hari dapat terpenuhi, sehingga terjadi peningkatan kepuasan terkait kerja yang dibuktikan dengan gaji yang diterima, jaminan dalam skala pelayanan sosial, berbagai keuntungan

dan fasilitas yang diberikan, dan kemungkinan promosi tidak menutup kemungkinan.

- b. Tolak ukur kepuasan fisik adalah faktor-faktor yang relevan dengan ruang lingkup pekerjaan dan kondisi fisik seluruh pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan berdasarkan jenisnya, seperti tata tertib dan waktu istirahat, pelaksanaan pekerjaan yang menjadi lebih lengkap dari penerangan, kondisi udara ruangan, dan sebagainya.
- c. Tolak ukur sosial yang mendukung kepuasan pegawai relevan dengan hubungan yang dibangun dengan seluruh pegawai maupun dengan jajaran dan pimpinan yang menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan. Tolak ukur sosial tersebut meliputi sikap kepemimpinan yang bijak yang ditunjukkan oleh atasan, kemampuan menjalin hubungan dengan rekan kerja, dan adanya perintah yang dianggap pantas untuk diberikan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Masing-masing instansi mengharapkan adanya SDM yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur pokok agar ketetapan tujuan yang hendak direalisasikan mampu diupayakan. Kualitas yang mumpuni terhadap SDM untuk membuat suatu instansi juga menjadi lebih mudah mengalami kemajuan dan ini menjadi aspek yang akan meningkatkan bentuk produktivitas dalam pekerjaan yang dijalankan. Kondisi dari komponen yang mampu menumbuhkan berbagai produktivitas yang dihasilkan instansi

yakni pekerja itu sendiri yang berhubungan terhadap berbagai individu dalam pekerjaan terhadap instansi.

Penjelasan dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menunjukkan kesimpulan menjadi upaya yang dapat direalisasikan dari tingkatannya dari kinerja karyawan tersebut untuk meninjau seberapa besar pencapaian yang dihasilkan untuk menjalankan apa yang sudah dibebankan mulai dari kualitas maupun jumlah atas ketetapan yang berlaku.

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif kepada rakan sekerja, mengenai beberapa keputusan dan tingkah laku yang berkaitan dengan tugas itu. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non-kerja (Elizabet B, 2021). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kaswan, 2017). Tolok ukur kinerja adalah hal utama yang membantu orang dan mitra kerjanya dengan sejumlah kebijakan dan perilaku yang ditetapkan terkait dengan tanggung jawab tersebut. Bentuk kinerja yang dimaksud didasarkan pada faktor-faktor yang terkait dengan tolok ukur pekerjaan, seperti stres kerja dan ketidaksepakatan atas pekerjaan (Riani, 2013). Tingkat pelaksanaan adalah pencapaian pekerjaan dan kegiatan yang telah diakui untuk lebih mengembangkan apa yang dilakukan dalam rentang normal (Kasmir, 2016).

(Bangun, 2012) menawarkan penjelasan tambahan, seperti mendefinisikan kinerja sebagai pemenuhan tujuan seseorang dengan menyesuaikan sejumlah kriteria pekerjaan yang dilakukan, yang kemudian memiliki kriteria yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan saran bisnis terhadap kriteria pekerjaan tersebut. Selesai.

Menurut pandangan Mangkunegara (2013), kinerja diartikan sebagai pencapaian suatu tugas. oleh karena itu, amati pencapaian pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut Abdullah (2006:30) Yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah pencapaian seluruh pegawai menyesuaikan ketentuan instansi dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, terutama agar kinerja instansi dapat ditingkatkan dari segi kompleksitasnya.

Penjelasan tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa kesimpulannya adalah upaya yang dapat diwujudkan dari tingkat kinerja pegawai untuk mengkaji seberapa besar prestasi yang dihasilkan untuk melaksanakan apa yang telah dibebankan, diawali dengan kualitas dan kuantitas peraturan yang berlaku.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Tolak ukur tingkatan kinerja menjadi berbagai komponen yang diterapkan dalam menentukan tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh seluruh pekerja Pada kurun waktu yang sudah berjalan. peningkatan tersebut dibutuhkan agar kualitas sdm maupun instansi dapat mengalami peningkatan, kegunaan tolak ukur tingkatan kinerja akan ditetapkan menjadi landasan perbaikan dalam pandangan Robbins Terhadap Perdana (2020) Untuk menentukan pengukuran kinerja didasarkan sejumlah tolak ukur:

- a. Kualitas aspek tersebut akan ditentukan melalui pandangan pekerja dari apa yang diupayakan dan menunjukkan tugasnya menjadi lebih sempurna sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh pekerja.
- b. Kuantitas atas pekerjaan menjadi akumulasi yang mampu dituntaskan dengan begitu berjalan lebih efektif dan dapat diupayakan selaras terhadap perusahaan yang mempunyai tujuan.

- c. Waktu yang bersifat lebih tepat di mana adanya penyelesaian kegiatan terhadap pernyataan semula yang disebutkan aspek tersebut ditinjau melalui output dan optimalisasi ketersediaan waktu terhadap kegiatan lainnya.
- d. Efektivitas juga menjadi pengukuran sumber daya dalam instansi yang akan dioptimalkan melalui hasil yang akan ditingkatkan dari segi tujuan pada masing-masing unit terhadap sumber daya yang dipergunakan.
- e. Kemandirian di mana fungsi untuk peningkatan komitmen atas pekerjaan bagi karyawan juga penting untuk ditingkatkan dan ini hanya dapat direalisasikan ketika komitmen yang dimiliki oleh pekerja juga tinggi.

3. Kriteria Kinerja Karyawan

Tolok ukur ini dapat diuraikan oleh semua perwakilan di mana penilaian tingkat kinerja untuk pekerja ditempatkan oleh administrasi. Selain itu, memberikan bantuan kepada karyawan agar kinerjanya dapat meningkat sejalan dengan evaluasi. Hal ini akan mendorong promosi berdasarkan prestasi dan jabatan yang kemungkinan besar akan diperoleh setelah peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya, dimana karyawan yang menghasilkan kinerja buruk juga dikenakan sanksi yang dijatuhkan oleh perusahaan. kemudian ditemukan beberapa elemen yang dapat dijadikan tolak ukur atau sebagai bentuk evaluasi terhadap tingkat kinerja pegawai. Menurut Dessler (2008), jenis evaluasi mengukur kinerja karyawan dengan cara berikut:

- a. Dari segi kualitas
- b. Dalam hal jumlah yang dihasilkan
- c. Dari segi pengetahuan yang dimiliki mengenai pekerjaan yang digerakkan sehingga dapat diukur

4. Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Rivai (2011) keunggulan pemeriksaan pelaksanaan, khususnya: Karyawan yang dievaluasi menerima manfaat sebagai berikut:

- a. Akan ada peningkatan dukungan
- b. Kepuasan kerja juga meningkat
- c. Standardisasi yang dihasilkan diharapkan menjadi lebih jelas
- d. Ciptakan peluang untuk komunikasi dengan atasan
- e. Kenali konsep nilai yang lebih tinggi

III. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian berikut berdasarkan jenisnya memanfaatkan data kuantitatif melalui kuesioner yang diberikan terhadap responden selain daripada itu juga mengharapkan adanya data kuantitatif Dalam penelitian ini yakni pekerja dalam instansi yang dimaksud. Dalam pandangan Sugiyono (2015) Teknik yang dipergunakan agar data dapat dikumpulkan yakni adanya pertanyaan yang diberikan maupun pernyataan dalam bentuk tulisan tujuannya agar mendapatkan data. Teknik yang dipergunakan pada penelitian berikut untuk menentukan sampel memanfaatkan jenis simple random sampling sesuai pandangan dari (Sugiyono, 2008). Dengan kata lain sebagai upaya untuk menentukan sampel yang ditentukan dari pengambilan anggota dalam populasi dengan tindakan acak dan tidak melihat tingkatan pada populasi tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Intrusmen

Melalui penelitian berikut pengumpulan jawaban atas kuesioner yang dihasilkan memanfaatkan SPSS versi 24 agar dapat melihat bagaimana tolak ukur valid maupun reliabel atau tidaknya suatu kuesioner antara variabel.

Pada penelitian berikut yang merujuk kepada instrumen dalam penelitian sesuai validitas yang hendak dianalisis agar dapat melihat hubungan dari budaya organisasi, kepuasan dalam pekerjaan pada kinerja karyawan sebagai suatu variabel yang memanfaatkan metode korelasi pearson Yang memanfaatkan SPSS yang akan ditinjau melalui lampiran.

Berdasarkan data output SPSS akan ditinjau sesuai hubungan melalui seluruh item yang telah diperiksa masing-masing nilainya kemudian diadakan perbandingan terhadap tabel korelasi pearson, Di mana agar dapat melakukan uji coba terhadap sampel yang merujuk kepada 53 sebagai responden dalam tingkatan signifikansi 0,05 sebesar 0,266 merujuk terhadap:

a.r hitung > r tabel (maka butir pernyataan dinyatakan valid)

b.r hitung < r tabel (maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid)

TABEL IV-1
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,516	0,266	r hitung> r tabel	Valid
2	0,530	0,266	r hitung> r tabel	Valid
3	0,698	0,266	r hitung> r tabel	Valid
4	0,678	0,266	r hitung> r tabel	Valid
5	0,552	0,266	r hitung> r tabel	Valid
6	0,763	0,266	r hitung> r tabel	Valid
7	0,608	0,266	r hitung> r	Valid

			tabel	
8	0,491	0,266	r hitung > r tabel	Valid
9	0,693	0,266	r hitung > r tabel	Valid
10	0,624	0,266	r hitung > r tabel	Valid

Sumber kuesioner penelitian di PT. Pembangunan Jaya Ancol

Tabel 1 Terlihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk setiap item pernyataan pada kuesioner variabel budaya organisasi (0,266). Hal ini berarti bahwa butir pernyataan adalah valid karena memenuhi syarat, dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

TABEL IV-2
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,732	0,266	r hitung > r tabel	Valid
2	0,676	0,266	r hitung > r tabel	Valid
3	0,657	0,266	r hitung > r tabel	Valid
4	0,637	0,266	r hitung > r tabel	Valid
5	0,799	0,266	r hitung > r tabel	Valid
6	0,803	0,266	r hitung > r tabel	Valid
7	0,831	0,266	r hitung > r tabel	Valid
8	0,746	0,266	r hitung > r tabel	Valid
9	0,440	0,266	r hitung > r tabel	Valid
10	0,536	0,266	r hitung > r tabel	Valid

Sumber kuesioner penelitian PT. Pembangunan Jaya Ancol

Tabel 3 dapat diketahui bahwa untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266). Hal ini berarti bahwa butir pernyataan adalah valid karena memenuhi syarat dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

TABEL IV-3
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Syarat	Keterangan
1	0,570	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
2	0,511	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
3	0,437	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
4	0,453	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
5	0,723	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
6	0,789	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
7	0,836	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
8	0,801	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
9	0,738	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
10	0,772	0,266	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber: Kuesioner penelitian PT. Pembangunan Jaya Ancol

Tabel 3 dapat diketahui bahwa untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266). Hal ini berarti bahwa butir pernyataan adalah valid karena memenuhi syarat dan dapat digunakan sebagai butir pernyataan pada kuesioner penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika dilakukan secara berulang-

ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai Cronbach alpha. Jika koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,7, maka dianggap reliabel. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

TABEL IV-4

HASIL RELIABILITAS MASING-MASING VARIABEL

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,885	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,915	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,70	Reliabel

Tabel 4. menunjukkan bahwa besarnya nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, dengan demikian item-item pertanyaan dalam tiga variabel tersebut telah reliabel.

2. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan atau tidaknya variabel (X) dan variabel (Y), dengan melihat tingkat kekuatan hubungan dua. Variabel berdasarkan peringkat dan mengetahui arah hubungan. menurut Sugiyono (2014: 250) koefisien korelasi ini adalah sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 korelasi sangat rendah
- 0,20 – 0,399 korelasi rendah
- 0,40 – 0,599 korelasi sedang
- 0,60 – 0,799 korelasi kuat
- 0,80 – 1,000 korelasi sangat kuat

TABEL IV-5

HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan

Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,779**	,774**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
		N	53	53	53
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,779**	1,000	,797**
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
		N	53	53	53
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,774**	,797**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
		N	53	53	53

Sumber: diolah menggunakan SPSS oleh penulis

Berdasarkan table 5 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,774 artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan kuat dan Positif. berarti semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 artinya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan kuat dan positif. berarti semakin kuat kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel, hasil analisis dari uji hipotesis antara hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan.

f. Pengujian Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5 Didapatkan besaran signifikansi 0,000 begitu kecil dibandingkan 0,05 ini menandakan adanya penolakan terhadap H0 dan terjadinya penerimaan terhadap Ha yang menandakan adanya relevansi dari budaya organisasi pada tingkatan kinerja yang dihasilkan pekerja.

g. Pengujian Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5 Didapatkan besaran signifikansi 0,000 begitu kecil dibandingkan 0,05 ini menandakan adanya penolakan terhadap H0 Dan terjadinya penerimaan terhadap Ha yang menandakan adanya relevansi dari kepuasan dalam pekerjaan pada tingkatan kinerja yang dihasilkan pekerja.

v. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis yang dibahas, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan kuat dan positif hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi spearman 0,774.
2. Terdapat Hubungan Signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada nilai t hitung (13,817) > t tabel (2,000) di PT pembangunan Jaya Ancol. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan kuat dan positif hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi spearman 0,797.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada nilai t hitung (15,634) > t tabel (2,000) di PT pembangunan Jaya Ancol. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

B. SARAN

Menyesuaikan kesimpulan di atas yang sudah dijelaskan oleh peneliti terkait hubungan dari tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja dengan merujuk kepada kebudayaan dalam organisasi maupun tingkat kepuasan atas pekerjaan khususnya di PT Pembangunan Jaya Ancol tentunya saran yang disampaikan dalam penelitian menjadi landasan yang dipertimbangkan oleh instansi ataupun penelitian berikutnya yakni:

1. Perusahaan sebaiknya bertindak tegas pada atasan dan bawahan dengan memberikan sanksi kepada yang tidak mentaati peraturan yang berlaku agar kinerja karyawan semakin baik.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan sebaiknya memberikan insentif dan bonus kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan menanamkan rasa percaya diri, dan tanggung jawab dan keberanian untuk melakukan setiap pekerjaan sehingga karyawan akan semakin lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- (MADJIDU, A. U. ((2022)). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. JESYA (JURNAL EKONOMI DAN EKONOMI SYARIAH), 5((MADJIDU, (2022))(1), 444-462.)..
- AL KHAFIS, M. Z. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SEHATI KECAP KOKI DOLLAR.
- ARIMBAWA, I. K. (N.D.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL JIMBARAN PURI BALI. E-JURNAL MANAJEMEN UNIVERSITAS UDAYANA, 2(12), 1693-1710.
- DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL. (2000), H. 169.). KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA(KBBI), EDISI KE-3 (JAKARTA: BALAI PUSTAKA, .
- IRIYANI, P. L. ((2022).). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. SPTX KABUPATEN BANDUNG (DOCTORAL DISSERTATION, PERPUSTAKAAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNPAS).
- Elizabet B, A.N. (2021) ‘Management Journal’, *Fundamental Management Journal*, 6(2), pp. 37–51.
- Kaswan, P.I. (2017) ‘Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja’, *Bandung: Alfabeta*

[Preprint].

Mangani, K.S. (2018) 'the Relationship Between Organizational Culture and Leadership Style To Employment Motivation in Pt. Abl', *Fundamental Management Journal*, 3(1), pp. 12–24.

Pandi Afandi (2018) *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.

Stephen P. Robbins, T.A.J. (2015) *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta, Salemba.

Sugiyono (2008) *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Cet. 6. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2013) 'Perilaku dalam Organisasi', *Perilaku dalam Organisasi*, p. 344. Available at: <https://doi.org/978-979-769-826-3>.

Youssef-Morgan, C. and Luthans, F. (2007) 'Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience', *Journal of Management*, 33, pp. 774–800. Available at: <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>.

Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2. -d. (n.d.).

N QURNAIN, G. G.-A. (,2021). JOURNAL OF ISLAMIC ECONOMIC .
EJOURNAL.IDIA.AC.ID.

NISA, L. A. ((2019)..). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KNOWLEDGE SHARING (DOCTORAL DISSERTATION, SKRIPSI, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG)*

NURHERDIANSYAH, M. P. (N.D.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (INTI) PERSERO BANDUNG) (DOCTORAL DISSERT*

WIDODO, S. (. (2019)..). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN KOTA BINJAI*. JUMANT, 11(1), 279-295. *JURNAL ILIAH*.