

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PESONA MITRATAMA ELEKTRINDO BEKASI

Ayu Nurul Fatimah<sup>1</sup>, Aden Prawiro Sudarso<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,  
15415

E-mail: [ayunurul255@gmail.com](mailto:ayunurul255@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to examine the effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, both partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method. The sample consists of 70 employees. Data collection techniques involve both primary and secondary data. The results of the analysis show that: (1) partially, there is a positive influence of Organizational Culture on Employee Performance at CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, as evidenced by the regression equation  $Y = 13.220 + 0.752X_1$  and the t-value of  $3.143 > t\text{-table } 1.996$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . (2) Partially, there is a positive influence of Job Satisfaction on Employee Performance at CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, as evidenced by the regression equation  $Y = 14.399 + 0.729X_2$ , and the t-value of  $7.958 > t\text{-table } 1.996$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . (3) Simultaneously, there is a positive influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, as evidenced by the linear regression equation  $Y = 9.255 + 0.276X_1 + 0.575X_2$ , a correlation coefficient of  $0.865$ , a coefficient of determination of  $74.9\%$ , and an F-value of  $99.778 > F\text{-table } 3.13$  with a significance level of  $0.000 < 0.005$ .*

**Keywords:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi  $Y = 13,220 + 0,752X_1$  dan nilai thitung  $3,143 > ttabel 1,667$  dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi  $Y = 14,399 + 0,729X_2$ , dan nilai thitung  $7,958 > ttabel 1,667$  dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif anatara Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier  $Y = 9,255 + 0,276X_1 + 0,575X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar  $0,865$ , nilai koefisien determinasi sebesar  $74,9\%$ , dan nilai Fhitung  $99,778 > Ftabel 3,13$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$ .

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

## 1. PENDAHULUAN

CV. Pesona Mitratama Elektrindo adalah perusahaan yang menawarkan layanan jasa kontraktor dan pemeliharaan, khususnya dalam perangkat elektronik Air Conditioning (AC). Pesona Mitratama Elektrindo memiliki kantor dan toko di beberapa lokasi, seperti Jatiasih, Bekasi, Cikarang, dan Karawang. Pesona Mitratama Elektrindo Indonesia menawarkan berbagai layanan, termasuk penjualan AC, servis dan pemeliharaan, penyediaan suku cadang AC, jasa kontraktor, serta retail dan distribusi. Selain itu, perusahaan ini juga berperan sebagai dealer resmi untuk berbagai merek AC.

Sebagai perusahaan swasta di bidang jasa, Pesona Mitratama Elektrindo ini selalu memprioritaskan kualitas dan jumlah kinerja terbaik. Setiap individu di Pesona Mitratama Elektrindo memiliki budaya perusahaan mereka sendiri. Perusahaan Pesona Mitratama Elektrindo menerapkan budaya perusahaan yang kokoh dan berfokus pada nilai-nilai inti yang meliputi kerja sama, orientasi pada pelanggan, dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks lingkungan bisnis yang kompetitif, keberhasilan Pesona Mitratama Elektrindo tidak hanya didukung oleh kualitas produk dan layanan yang mereka tawarkan, tetapi juga oleh fondasi budaya yang mereka bangun.

Didalam dunia kerja, terdapat beberapa faktor yang bisa memengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugasnya. Faktor-faktor ini berasal dari internal ataupun eksternal perusahaan, serta mereka pribadi dan lingkungan kerja.

Tabel I. Data realisasi target penjualan selama tahun 2023

Bulan	Target (unit)	Terealisasi	Persentase	Keterangan
Januari	1500	1595	106%	Mencapai Target
Februari	1500	1604	107%	Mencapai Target
Maret	1500	2007	134%	Mencapai Target
April	1500	1600	106%	Mencapai Target
Mei	1500	3742	249%	Mencapai Target
Juni	2000	2105	105%	Mencapai Target
Juli	2000	2841	142%	Mencapai Target
Agustus	2500	2480	99,2%	Tidak Mencapai Target
September	2500	2450	98%	Tidak Mencapai Target
Oktober	3000	5311	177%	Mencapai Target
November	4000	3800	95%	Tidak Mencapai Target

Desember	4000	3570	89%	Tidak mencapai target
<b>Total</b>		<b>33.221</b>		

Berdasarkan data realisasi target penjualan CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi selama tahun 2023, kinerja karyawan dalam mencapai target penjualan menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Dalam periode ini, karyawan berhasil mencapai target penjualan pada delapan bulan, yakni Januari hingga Juli dan Oktober, yang menunjukkan potensi tinggi dalam kinerja mereka. Namun, empat bulan lainnya, terutama Agustus dan September, menunjukkan ketidakmampuan untuk memenuhi target, bisa saja dikarenakan oleh faktor internal ataupun eksternal.

Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja yang lebih rendah dikarenakan mengharuskan karyawan berperilaku baik dan benar. Budaya organisasi sangat penting untuk membangun sistem sosial, menjaga keharmonisan di tempat kerja, dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama. Dengan demikian, budaya didalam organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik dan keberhasilan. Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Perilaku karyawan dapat menunjukkan kebiasaan organisasi di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh prinsip-prinsip yang dipegang oleh perusahaan dimana dapat membentuk perilaku dan kebiasaan.

Selain faktor budaya organisasi, tingkat kepuasan karyawan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan yang cukup dengan pekerjaannya, cenderung bersikap baik. Namun, karyawan dengan kepuasan yang tidak cukup, bisa saja bersikap buruk. Kepuasan kerja menentukan apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Sehingga kepuasan kerja adalah suatu hal yang mempunyai urgensi bagi perusahaan, karena dapat memengaruhi seberapa baik seseorang bekerja di tempat kerja. Karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya harus dapat terus berprestasi dengan baik.

Disimpulkan bahwa dalam hal kepuasan kerja yang terkait dengan gaji, hasil survei ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan di setiap bagian. Secara umum, bagian yang menunjukkan tingkat kepuasan lebih tinggi adalah bagian Teknisi, dengan 20% responden merasa puas, meskipun 30% responden masih merasa tidak

puas. Sementara itu, bagian lain, seperti Administrasi dan Gudang Operasional, memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah, dengan masing-masing 13,3% responden merasa puas, dan 10% serta 6,7% merasa tidak puas. Bagian Sopir menunjukkan tingkat kepuasan yang paling rendah, hanya 3,3% yang merasa puas, sementara 3,3% lainnya merasa tidak puas.

Budaya kerja sama menjadi landasan untuk menjalin hubungan kuat di antara tim internal CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi. Fokus utama perusahaan adalah orientasi pada pelanggan, dengan setiap keputusan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, memberikan pengalaman superior dari pemesanan hingga layanan purna jual. Pesona Mitratama Elektrindo juga memandang kesejahteraan karyawan sebagai investasi penting untuk kesuksesan jangka panjang, menciptakan lingkungan kerja inklusif dan mendukung dengan keseimbangan kerja-pribadi, peluang pengembangan karir, dan fasilitas kesehatan. Dengan menyelaraskan kerja sama tim, orientasi pelanggan, dan kesejahteraan karyawan, Pesona Mitratama Elektrindo memperkuat fondasi organisasinya untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan Oleh I Gusti Ngurah Bagus Hendrayana,dk k., tahun 2021 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. Hasil menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

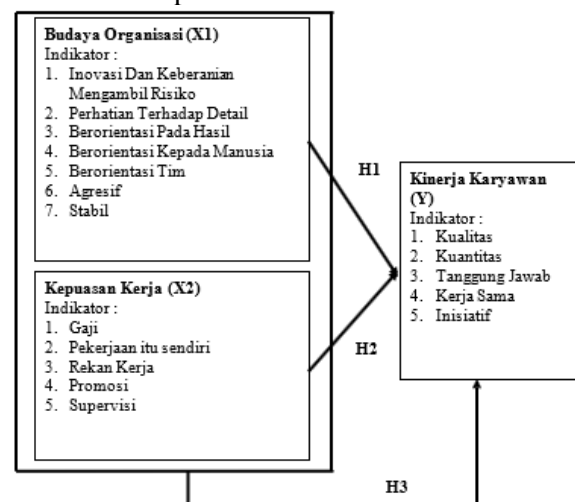
Penelitian yang dilakukan Oleh Hendra Dede Andi, Abdul Rahman Safiih,Hafis Laksmana Nuraldy, Desi Prasetyani tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Oleh Chotamul Fajri,dkk tahun 2022 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Indonesia Applicad. Hasil

menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.

## Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah kerang berfikir dalam penelitian ini:



Gbr 1. Kerangka Berfikir

## Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan peneliti adalah:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang tujuannya untuk melihat dan mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi yang terletak di Jl. Parpostel No. 111, Rt.001/Rw.001, Jatiasih, Kecamatan Jatiasih, kota Bekasi, Jawa Barat.

Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 8 bulan terhitung sejak April 2024 hingga Januari 2025.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai aktif yang termasuk dalam yang ada pada CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, yang berjumlah 70 Karyawan secara keseluruhan.

Sampel yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) "sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Adapun teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner / Angket

#### Teknik Analisa Data

Teknik Analisis data merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis berupa regresi linear berganda. Dalam penggunaan persamaan regresi tersebut terdapat beberapa

asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi. Asumsi-asumsi tersebut adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah persamaan regresi terbebas dari asumsi dasar tersebut maka selanjutnya dapat dilakukan pengajuan hipotesis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik yang memanfaatkan alat bantu SPSS (statistical product and service solution).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

a. Terdapat 45 karyawan laki-laki yang mencakup 64,3% dari Jumlah karyawan, sedangkan 25 karyawan perempuan atau 35,7%.

b. Sebanyak 46 responden memiliki usia 15-25 tahun, yang terdiri dari 65,7% dari total responden. Sementara itu, 18 responden berusia antara 26-35 tahun, atau 25,7%, dan 6 responden memiliki usia lebih dari 35 tahun, yang mencakup 8,6%.

c. Terdapat 58 responden yang telah bekerja antara 1-5 tahun, yang mencakup 82,9% dari total responden. Sementara itu, 11 responden bekerja antara 6-10 tahun, atau 15,7%, dan 1 responden telah bekerja lebih dari 10 tahun atau 1,4%.

d. Terdapat 16 responden yang bekerja sebagai admin, yang mencakup 22,9%. Sebanyak 6 responden bekerja sebagai admin accounting, atau 8,6%, 3 responden bekerja sebagai receptionist, yang mewakili 4,3%, 4 responden bekerja sebagai gudang operasional, atau 10%. Selain itu, 34 responden bekerja sebagai teknisi, yang mencakup 48,6%, dan 4 responden bekerja sebagai sopir, atau 5,7%.

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas Variabel X1

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0,574	0,239	Valid
2	Kuesioner 2	0,644	0,239	Valid
3	Kuesioner 3	0,626	0,239	Valid
4	Kuesioner 4	0,699	0,239	Valid
5	Kuesioner 5	0,540	0,239	Valid
6	Kuesioner 6	0,610	0,239	Valid
7	Kuesioner 7	0,615	0,239	Valid
8	Kuesioner 8	0,418	0,239	Valid
9	Kuesioner 9	0,469	0,239	Valid
10	Kuesioner 10	0,436	0,239	Valid



Tabel III. Uji Validitas Variabel X2

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0,710	0,239	Valid
2	Kuesioner 2	0,680	0,239	Valid
3	Kuesioner 3	0,635	0,239	Valid
4	Kuesioner 4	0,593	0,239	Valid
5	Kuesioner 5	0,603	0,239	Valid
6	Kuesioner 6	0,612	0,239	Valid
7	Kuesioner 7	0,628	0,239	Valid
8	Kuesioner 8	0,717	0,239	Valid
9	Kuesioner 9	0,638	0,239	Valid
10	Kuesioner 10	0,598	0,239	Valid

Tabel IV. Uji Validitas Variabel Y

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kuesioner 1	0,517	0,239	Valid
2	Kuesioner 2	0,641	0,239	Valid
3	Kuesioner 3	0,508	0,239	Valid
4	Kuesioner 4	0,521	0,239	Valid
5	Kuesioner 5	0,466	0,239	Valid
6	Kuesioner 6	0,624	0,239	Valid
7	Kuesioner 7	0,466	0,239	Valid
8	Kuesioner 8	0,579	0,239	Valid
9	Kuesioner 9	0,519	0,239	Valid
10	Kuesioner 10	0,612	0,239	Valid

**Uji Reliabilitas**

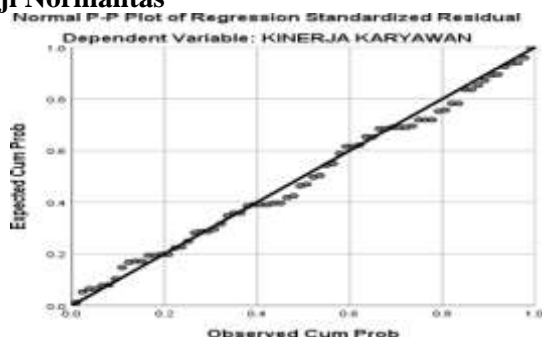
Tabel V. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,752	0,700	Reliabel
X2	0,840	0,700	Reliabel
Y	0,739	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uraian yang ditunjukkan di atas, budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan sebagai reliabel, dikarenakan setiap variabel memperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,700.

**Uji Asumsi Klasik**

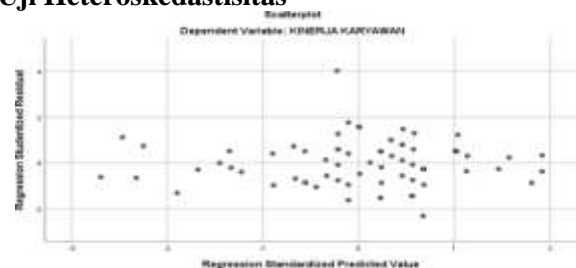
**Uji Normalitas**



Gbr 2. Uji Normalitas P-plot

Disimpulkan bahwasanya model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas, jadi seperti yang tampak dari penjabaran gambar 4.2, di mana Data tersebar mengikuti arah dari garis diagonal serta berada di sekitarnya.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gbr 3. Uji Multikolinearitas

Grafik scatterplot yang menjabarkan titik-titik yang menyebar dengan acak tanpa menghasilkan sebuah pola tertentu. Kemudian selain itu, titik-titik yang tersebar di bagian atas serta juga di bagian bawah angka 0 yang ada di sumbu Y, yang menunjukkan bahwasanya tidak adanya suatu heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel VI. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	Sig.	Tolerance	
1	(Constant)	9.255	2.747		3.369	.001	
	BUDAYA ORGANISASI	.276	.088	.263	3.143	.002	.537
	KEPUASAN KERJA	.575	.072	.665	7.958	.000	.537

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Semua variabel bebas atau variabel independen memiliki tolerabilitas besar 0,537, dimana nilainya lebih tinggi daripada 0,01, serta nilai dari VIF yakni sejumlah 1,861, dimana itu lebih rendah daripada 10, yang akhirnya bisa disimpulkan bahwasanya tidak ada gangguan mentrik kolinearitas pada semua variabel bebas

ataupun variabel independen yang terdapat di dalam analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.

**Analisis Kuantitatif**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Didapatkan sebuah persamaan regresi  $Y = 9,255 + 0,276X_1 + 0,575X_2$ . Berdasarkan dari persamaan tersebut, Penulis bisa dibuat kesimpulan yakni berikut ini.

a. Konstanta (9,255) menunjukkan nilai Y ketika kedua variabel, yaitu X1 dan X2, bernilai nol. Artinya, jika tidak terdapat pengaruh dari kedua variabel tersebut, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 9,255.

b. Koefisien regresi untuk X1 (0,276) memperlihatkan bahwasanya tiap-tiap penambahan sebuah unit pada X1 akan menambah Y sebanyak (sebesar) 0,276 unit, dengan asumsinya kepuasan kerja (X2) tetap konstan. Ini menunjukkan pengaruh positif dari budaya organisasi atas kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi untuk X2 (0,575) memperlihatkan bahwasanya tiap-tiap penambahan sebuah unit pada kepuasan kerja (X2) akan menambah kinerja karyawan (Y) sebanyak (sebesar) 0,575 unit, dengan asumsinya budaya organisasi (X1) tetap konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mempunyai keberpengaruh yang lebih tinggi atas kinerja karyawan daripada budaya organisasi.

**Uji Koefisien Korelasi**

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865a	.749	.741	1.489	1.244
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Nilai koefisien korelasi adalah 0,865, berada diantara 0,80-0,1000, menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat korelasi yang kuat.

**Uji Koefisien Determinasi**

Berdasar dari hasil uji tabl VII didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,749, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasannya variabel Y mendapatkan pengaruh dari variabel X1 serta X2 yakni sebanyak 74,9%. Kemudian sisanya yakni  $(100\% - 74,9\%) = 25,1\%$  memperoleh pengaruh dari faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Tabel VIII. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.255	2.747		3.369	.001
	BUDAYA ORGANISASI	.276	.088	.263	3.143	.002
	KEPUASAN KERJA	.575	.072	.665	7.958	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Didasarkan dari tabel dapat dipahami bahwasanya signifikasi (sig.) dari variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,0002 yang lebih kecil daripada 0,05. Kemudian hasil dari t hitung sebesar 3,143 yang lebih tinggi daripada 1,667. Maka dari itu, H1 diterima serta H0 ditolak. Hal yang demikian ini mempunyai arti bahwasanya variabel budaya organisasi mempunyai keberpengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan, yang akhirnya hipotesis pertama bisa diterima.

Didasarkan dari tabel diatas maka bisa dipahami bahwasanya bilai signifikasi (sig.) dari variabel kepuasan kerja (X2) ialah sebanyak 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Kemudian hasil dari teh hitung sebesar 7,958 lebih tinggi daripada 1,667. Oleh karena itu, H2 diterima serta H0 ditolak. Hal yang demikian ini memperlihatkan bahwasanya variabel kepuasan kerja mempunyai keberpengaruh dan juga signifikan atas kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua juga diterima.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Tabel IX. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.514	2	221.257	99.778	.000b
	Residual	148.572	67	2.217		
	Total	591.086	69			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI						

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui hasil nilai signifikan bernilai 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan nilai dari F hitung sebesar 99,778 lebih tinggi daripada F tabel yakni 3,13. Hal yang demikian ini menunjukkan bahwasanya Ha diterima serta H0 ditolak, sehingga variabel budaya organisasi serta variabel kepuasan kerja mempunyai keberpengaruh yang signifikan secara simultan atas kinerja karyawan.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya persamaan regresi adalah  $Y = 13,220 + 0,752X_1$ . Sebesar 0,715 merupakan koefisien korelasi yang terdapat pada rentang 0,60 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwasannya dua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang kuat. Sebesar 0,511 merupakan koefisien determinasi atau sebesar 51,1%, dan sisanya sebanyak 48,9% mendapatkan pengaruh dari variabel tambahan. Uji hipotesis menemukan balasannya nilai dari t hitung lebih tinggi daripada nilai dari t tabel, atau  $3,143 > 1,667$ .  $H_0$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Budaya organisasi berdampak besar pada kinerja seorang karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Menurut hasil dari analisis yang dilakukan oleh peneliti, persamaan regresi adalah  $Y = 14,399 + 0,729X_2$ . Nilai koefisien determinasi adalah 0,712, dan koefisien korelasi adalah 0,844, yang berada diantara 0,80- 0,1000, menunjukkan bahwa dua variabel mempunyai tingkatan hubungan yang sangat kuat. Oleh karenanya, variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,2%. Selain itu, faktor lain mempengaruhi sisa bagian, yaitu 28,8% dari 100 hingga 71,2%.

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan bahwasanya nilai dari t hitung lebih tinggi daripada nilai dari t tabel atau  $7,958 > 1,667$ .  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Hal yang demikian ini mempunyai arti bahwasanya variabel kepuasan kerja berdampak besar pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Didasarkan dari hasil analisis sebelumnya, persamaan regresi adalah  $Y = 9,255 + 0,276X_1 + 0,575X_2$ . Didapati nilai koefisien korelasi adalah 0,865, yang berada diantara 0,80-0,1000, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja serta variabel budaya organisasi mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah sejumlah 0,749. Hingga pada akhirnya bisa ditarik simpulan bahwasanya variabel budaya organisasi serta variabel kepuasan kerja sebesar 74,9%

memengaruhi variabel kinerja karyawan, dan faktor lain memengaruhi 25,1% dari total 100 hingga 74,9%. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwasanya ada nilai signifikan bernilai 0,000 dimana lebih rendah daripada 0,05, serta nilai dari F hitung adalah 99,778 yang lebih tinggi daripada F tabel yakni 3,13. Hal ini menunjukkan bahwasannya  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak, yang mempunyai arti balasannya variabel budaya organisasi serta variabel kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh dari budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi, dapat disimpulkan:

- a. Kinerja karyawan CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Dalam uji hipotesis,  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak sebab nilai dari t hitung lebih tinggi daripada nilai dari t tabel atau  $3,143 > 1,667$ . Hal yang demikian ini memperlihatkan bahwasanya budaya perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Kinerja karyawan CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja mereka. Dalam uji hipotesis,  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak, sebab nilai dari t hitung lebih tinggi daripada nilai dari t tabel ( $7,958$  lebih besar dari  $1,667$ ). Hal yang demikian ini memperlihatkan bahwasanya variabel kepuasan kerja mempunyai dampak yang besar pada kinerja karyawan.
- c. Kinerja karyawan CV. Pesona Mitratama Elektrindo Bekasi sangat mendapatkan pengaruh dari variabel organisasi serta kepuasan kerja. Uji hipotesis menghasilkan sebesar 0,000 merupakan nilai signifikansi yang lebih rendah daripada 0,05, serta nilai F hitung yakni 99,778 yang lebih tinggi daripada F tabel yakni 3,13. Hal yang demikian ini mengindikasikan bahwasanya  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel budaya organisasi serta kepuasan kinerja



memiliki pengaruh yang signifikan dengan bersamaan atas kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Rahman Safiih, H. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. TIN: Terapan Informatika Nusantara, 177-181.
- [2] Aden Prawiro Sudarso, W. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'dibul Ummah Bogor. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP), 389-398
- [3] Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen : teori dan aplikasi. Malang: AE Publishing Alfabeta.
- [4] Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gruo Penerbitan CV Budi Utama.
- [5] Chotamul Fajri, d. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. Jurnal Ilmiah Ilmu pendidikan, 369-373.
- [6] Daslim, C., Swyawaluddin, Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Tahta Sukses Abadi Medan. JESYA: JURNAL EKONOMI dan EKONOMI SYARIAH, 6(1), 136-146.
- [7] Erika Manopo, d. k.-k. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 558-567.
- [8] Fathurrochman, I. (2021). Perilaku dan Budaya Organisasi. Penerbit Adab. George R Terry., 2020., Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Ghozali, I. (2019). Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hasibuan, Malayu S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Hasmin & Jumiati Nurung. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra: Mitra Cendekia Media
- [12] I Gusti Ngurah Bagus Hendrayana, d. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1357-1368.
- [13] Mangkunegara, A. P. (2017) . Evaluasi Kinerja SDM ( Cetakan ketujuh ed.) Bandung : PT. Refika Aditama.
- [14] Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H.S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera Di Kota Semarang). Journal of Management, 2(2), 1-24.
- [15] Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM (3rd ed.). Bandung: Alfabeta
- [16] Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable. International Journal of Public Leadership, 16(3), 319-335.
- [17] Ratu Erlina, D. k.-k. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. Jurnal Manajemen, 103-110.
- [18] Rivai, A. (2020). pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 213-223.
- [19] Robbin & Judge. (2019). Organizational Behavior (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- [21] Sudjana, N. (2016). Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosda Karya
- [22] Sugiyono, (2019). Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta
- [23] Tika, P. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [24] Wiguna, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1a. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/61294/>.
- [25] Wirya, Andiani, & Talagawathi, (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bpr Sedana Murni. (Pdf) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bpr Sedana Murni (Researchgate.Net).
- [26] Yuda, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 24-35
- [27] Yuliardi, R., & Nuraeni, Z. (2017). Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS. Yogyakarta: Expert.
- [28] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar), 6(3), 2552-2559.