

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KEPOLISIAN POLISI SEKTOR (POLSEK) WARU SIDOARJO

(Studi Kasus Pada Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo)

Wahyu Enggal Bimantoro

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945

Email : wahyuenggal@gmail.com

ABSTRAK

Polisi Sektor Waru Sidoarjo terletak di Jalan Letjend. S. Parman No.07, Waru, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256, Indonesia. Melalui kantor polisi ini masyarakat dapat membuat laporan dan aduan terkait tindak pidana, pencurian, pemukulan, hingga permohonan perlindungan. Pengaduan dan pelaporan dari masyarakat akan diterima dan diproses lebih lanjut oleh pihak kepolisian sesuai dengan hukum yang berlaku. Kantor polisi sektor juga melayani masyarakat yang ingin cek perkembangan proses pelaporan atau lapor polisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,475 atau 47,5% yang artinya semua variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja sebesar 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Dari penjelasan tersebut penulis menyarankan agar mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dan kepuasan kerja agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The Waru Sidoarjo Sector Police is located on Jalan Letjend. S. Parman No.07, Waru, Sidoarjo, Sidoarjo Regency, East Java 61256, Indonesia. Through this police station, the public can make reports and complaints regarding criminal acts, theft, beatings, and requests for protection. Complaints and reports from the public will be received and further processed by the police in accordance with applicable law. Sector police offices also serve the public who wish to check the progress of the reporting process or report to the police. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance. Organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 0.475 or 47.5%, which means that all independent variables (Organizational Culture and Job Satisfaction) can explain the performance variable of 47.5% while the remaining 52.5% is influenced by other variables outside this study. From this explanation, the authors suggest that maintaining and developing organizational culture and job satisfaction in order to further improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Saat ini perhatian publik lebih difokuskan terhadap kasus yang melibatkan polisi. Hal ini menyebabkan banyak instansi kepolisian melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen pada instansi kepolisian, karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan dalam menjalankan operasional sangat penting untuk mengejar produktivitas kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan/instansi) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi anggota kepolisian maka dengan adanya penilaian kinerja berarti anggota mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para anggota kepolisian untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka anggota yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Menurut Schein (2014;17), Budaya organisasi sangat diperlukan untuk memandu

seluruh perilaku dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dilahirkan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik. Hal ini sesuai dengan tujuan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan ketertarikan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat didalamnya. Stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang di jalani sehari – hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja dan aktivitas mereka (Saragih, 2020).

Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, anggota yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda – beda antara anggota satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja anggota kepolisian seharusnya dapat dideteksi oleh instansi itu sendiri.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja anggotanya, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing – masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing – masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri anggota kepolisian. Dengan kepuasan kerja yang cukup yang tinggi maka akan membuat para anggota termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (2013:81), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Darmasaputra dan Sudibya, 2019:5848). Sedangkan menurut Ahmed dan Uddin (2012:101) Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas.

Sejalan dengan bidang keilmuan yang di tempuh oleh peneliti saat ini yaitu sumber daya manusia dari disiplin ilmu manajemen, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada sebuah instansi kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Letjend. S. Parman No.07, Krajan Kulon, Waru, Sidoarjo sebagai tempat penelitian dikarenakan instansi kepolisian tersebut memiliki dampak budaya organisasi yang begitu besar terhadap suksesnya perusahaan serta pentingnya pemeliharaan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Polsek Waru.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat parah ahli :

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai- nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai – nilai dan norma – norma.

Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa “budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing – masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda – beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka

masing – masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya.

Menurut Robbins (2015:335) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem berbagi arti ini, bila diamati secara seksama, ialah seperangkat karakteristik utama yang sangat dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan menggambarkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Sedangkan menurut pandangan Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), memiliki sejumlah fungsi, yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen, serta memperjelas dan memperkuat standar perilaku. Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta seluruh asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi.

Budaya Organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari Ilmu Manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paing vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda – beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan dalam tempat kerja yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja dalam suatu organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut:

- a. Norma
- b. Nilai Dominan
- c. Aturan
- d. Iklim Organisasi

Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Sutrisno (2011:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja

dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selanjutnya Indriyani (2012:6) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. epuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkatkepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikapnegatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

Kinerja

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Noor (2013) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

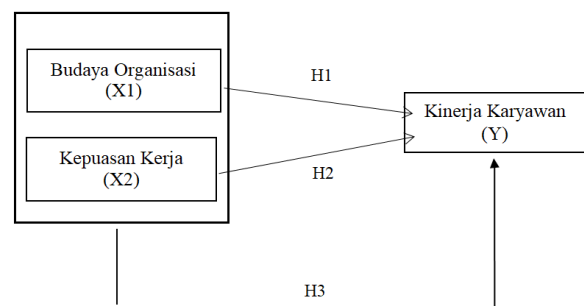
Menurut Mangkunegara dalam (Retno, 2018) menyatakan: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi kinerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Lie, 2018), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo.

H3 : Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Desain penelitian yang penulis lakukan ialah bersifat survey dan menggunakan media kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2012) bahwa metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner. Hubungan kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)

terhadap variabel dependen (Kinerja) Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo yang berada di Jl. Letjend. S. Parman No.07, Krajan Kulon, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 – Januari 2023, mulai dari tahap penelitian, pengumpulan data, analisa data dan penyusunan laporan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015: 167). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Semua anggota populasi (40 orang) dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,640	0,3120	Valid
		X1.2	0,465	0,3120	Valid
		X1.3	0,688	0,3120	Valid
		X1.4	0,781	0,3120	Valid
		X1.5	0,793	0,3120	Valid
		X1.6	0,379	0,3120	Valid
		X1.7	0,672	0,3120	Valid
		X1.8	0,832	0,3120	Valid
2.	Kepuasan Kerja	X2.1	0,362	0,3120	Valid
		X2.2	0,722	0,3120	Valid
		X2.3	0,837	0,3120	Valid

	(X2)	X2.4	0,862	0,3120	Valid
		X2.5	0,525	0,3120	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,337	0,3120	Valid
		Y.2	0,515	0,3120	Valid
		Y.3	0,398	0,3120	Valid
		Y.4	0,568	0,3120	Valid
		Y.5	0,673	0,3120	Valid
		Y.6	0,464	0,3120	Valid
		Y.7	0,727	0,3120	Valid
		7.8	0,681	0,3120	Valid
		Y.9	0,501	0,3120	Valid
				Y.10	0,672

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa setiap butir kuisisioner dari masing-masing variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3120 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen tersebut adalah valid, dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach h Alpha	><	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0,815	>	0,6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,710	>	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,738	>	0,6	Reliabel

Sumber : IBM SPSS Statistic 26

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya Organisasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47104226
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.086
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : IBM SPSS Statistic 26

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,200, karena Asymp. Sig. lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

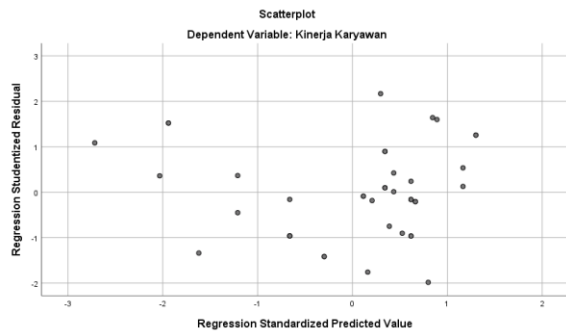
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,209	4.796
	Kepuasan Kerja	0,209	4.796

Sumber : IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel , ditunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki Tolerance 0,209 dengan VIF 4,796. Pada penelitian ini variabel X₂ memiliki Tolerance 0,209 dengan VIF 4,796. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan

bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.061	3.631		6.352	.000
	Budaya Organisasi	.536	.228	.631	2.351	.024
	Kepuasan Kerja	.309	.135	.385	1.324	.004

Sumber : IBM SPSS Statistics 26

Sehingga dari persamaan rumus regresi rumus linier berganda dapat diperoleh :

$$Y = 23,061 + 0,536 X1 + 0,309 X2$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 23,061 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja (Y). Apabila Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 23,061

Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,536, yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Apabila variabel Budaya Organisasi (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,536. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan angka sebesar 0,309, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Kepuasan Kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,309. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.447	2.53695

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Dengan variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0,475 yang berarti bahwa sebesar 47,5%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 52,5%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.764	2	107.882	16.762	.000 ^b
	Residual	238.136	37	6.436		
	Total	453.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan F hitung $16,762 > F$ tabel $3,24$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.061	3.631		6.352	.000
	Budaya Organisasi	.536	.228	.631	2.351	.024
	Kepuasan Kerja	.309	.135	.385	1.324	.004

Sumber : IBM SPSS Statistics 26

Pada tabel diatas dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 <$ dari $0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 <$ dari $0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 <$ dari $0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 1 (H_1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo dinyatakan diterima. Hal ini berarti

semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai $0,536$ yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Vivin Rosvita¹, Endang Setyowati, Zaenal Fanani (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis metode analisis kuantitatif, dan dinyatakan hasil dalam penelitian ini bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PJ. Bintang Bumi Kudus. (Rosvita et al., 2018)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 <$ dari $0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 1 (H_2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo dinyatakan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai $0,309$ yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Iwan Kurnia Wijaya (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Hasil dalam penelitian ini bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja karyawan. (Kurnia et al., 2018)

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 3 (H_3) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo dan dinyatakan diterima.

Hasil dari penelitian ini juga di dukung oleh penelitian dari Redi Indra Yudha (2018) dengan Judul penelitan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Hasil dalam penelitian ini bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi | Manajemen Dan Kewirausahaan*, n.d.)

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variable budaya organisasi berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo.

2. Pada variable kepuasan kerja berdasarkan uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo.

4. Pada variable budaya organisasi dan kepuasan berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Kepolisian Polisi Sektor (Polsek) Waru Sidoarjo

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan
Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui menerapkan budaya organisasi para karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Saran untuk karyawan
Karyawan mampu berkomunikasi dengan atasan / pimpinan terkait dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang telah diberikan perusahaan, agar dapat tercapainya hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja sama dengan baik serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya
Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja, semangat kerja, serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Changgriawan, G. S. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ONE WAY PRODUCTION. *Agora*, 5(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095>
- Kurnia, I., Program, W., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS. *Agora*, 6(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7740>
- Lie, T. F. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV. UNION EVENT PLANNER. *Agora*, 6(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>
- Maciej Serda, Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., Science, P., Sk, S. K., Hinnebusch, R., Hinnebusch A, R., Rabinovich, I., Olmert, Y., Uld, D. Q. G. L. Q., Ri, W. K. H. U., Lq, V., Frxqwu, W. K. H., Zklfk, E., Edvhg, L. V, ... ج. فاطمی (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi / Manajemen dan Kewirausahaan.* (n.d.). Retrieved October 15, 2022, from <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/289>
- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan / Arda / Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.* (n.d.). Retrieved October 16, 2022, from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097/1543>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46–52. <https://ejr.stikesmuhkudus.ac.id/index.php/IJF/article/view/418>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

