

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Dharma Kota Pangkalpinang

M. Tanggung
Nuryati

Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

Abstract

Job satisfaction and organizational culture are very importance to increase the performance of the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Dharma Pangkalpinang.. Employees, who are satisfied with the works that have been reached, will be improve their performance, so it will have an impact on improving overall of company performance.

This research using census method. The variables of the study are job satisfaction (X_1), organizational culture (X_2), and the performance of PDAM Tirta Dharma Pangkalpinang (Y). The method of data analysis using multiple linier regression with the F test and t test. The results show that job satisfaction variables (X_1) and organizational culture (X_2) simultaneously has significant effect on the performance of PDAM Tirta Dharma Pangkalpinang. Base on the F test, $F_{value} 55,768 > F_{calculation} 3,18$ with p value is $0,000 < 0,05$. In addition, Adjusted R Square value of 0,666 means that the influence of the independent variable; job satisfaction (X_1) and organizational culture (X_2) towards the dependent variable; the performance of PDAM Tirta Dharma Pangkalpinang (Y) is 66,6 %. Based on the calculation of the t test is known that partially job satisfaction (X_1) and organizational culture (X_2) has a significant effect on the performance of PDAM Tirta Dharma Pangkalpinang by the job satisfaction variable (X_1) $t_{countn}(6,268) > t_{table}(2,0057)$ and the value of organizational culture (X_2) $2,561 > t_{table}(2,0057)$.

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Culture, and Performance of PDAM Tirta Dharma Pangkalpinang

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling dominan bagi perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang SDM yang baik. Aspek yang menentukan bagi peran SDM dalam perusahaan adalah budaya kerja dan masalah kepuasan kerja. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila didukung oleh beberapa variable, yaitu *Culture* dan *Motivation* (Koesmono, 2005). Budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic oforganization* serta *administration process* yang berlaku.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam pendistribusian air bersih bagi kesejahteraan masyarakat kota Pangkalpinang, dan sekaligus diharapkan dapat meningkatkan pendapatan daerah.

Pada kenyataannya tugas pokok dan fungsi yang diamanahkan pada PDAM Tirta Dharma tersebut belum berjalan secara optimal, karena masih terlalu sedikit masyarakat yang dapat menikmati layanan air bersih PDAM akibat dari kinerja perusahaan yang masih rendah, baik dilihat dari jangkauan, pengawasan dan pengendalian distribusi air.

Berdasarkan latar belakang, masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang?
7. Variabel manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang?

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui kepuasan kerja dari pekerjaan, sistem penghargaan, faktor supervisi, hubungan antar rekan sekerja, kondisi kerja, dan lain sebagainya. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005: 271) terdapat lima model penyebab kepuasan kerja yaitu: pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak/*genetik*

Menurut Stephen Robbins (2006: 93) konsekuensi dari kepuasan kerja yaitu:

1. Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi.
2. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
3. Kesetiaan (*loyalitas*), ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.
4. Pengabdian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2007: 291), mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- a. Gaji; Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat pelaksanaan dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri; Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja; Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.
- d. Atasan; Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau tujuan dalam pelaksanaan kerja.

- e. Kesempatan dan Promosi; Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja; Lingkungan fisik dan psikologi.

Menurut Stephen P. Robbins (2009: 108) ada dua pendekatan yang sering digunakan dalam mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Metode Penilaian tunggal

Metode ini berusaha menangkap kepuasan karyawan secara umum, yaitu dengan mengajukan satu pertanyaan, seperti seberapa puaslah diri Anda dengan pekerjaan Anda? jawaban Responden dengan menggunakan skala *likert*.

2. Metode Penyajian Akhir

Pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen, seperti sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Teori-Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja menurut beberapa ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Berdasarkan teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima dan pentingnya apa yang diinginkan bagi individu tersebut.

b. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams, menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

c. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Prosces Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*), berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu akibatnya ialah pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu konsep untuk memahami perilaku individu/organisasi dengan membedakan individu/organisasi tersebut dengan individu/organisasi lainnya dalam menentukan bagaimana kelompok tersebut dapat merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Danang Sunyoto dan Burhanudin (2011: 152) budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu:

- 1. Sebagai proses *integrasi internal*, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.

2. Sebagai proses adaptasi *eksternal*, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Tipe Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005: 86) terdapat 3 tipe budaya organisasi yaitu: 1. Budaya *Konstruktif*

Budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya *Pasif-Defensif*

Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

3. Budaya *Agresif-Defensif*

Budaya ini mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Danang Sunyoto dan Burhanudin (2011: 149) karakteristik budaya organisasi terdiri dari beberapa macam yaitu:

1. *Inovasi* dan keberanian mengambil resiko; sejauhmana karyawan didorong agar bersikap *inovatif* dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci/*detail*; sejauhmana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan/*precision*, analisis dan perhatian pada hal-hal *detail*.
3. Orientasi hasil; sejauhmana pihak manajemen lebih fokus pada hasil dari pada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang; sejauhmana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi *team*; yaitu sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada *team* dari pada individu-individu.
6. Keagresifan/*aggressiveness*; yaitu sejauhmana orang bersikap *agresif* dan *kompetitif* dari pada santai.
7. Stabilitas; yaitu sejauhmana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2011: 227) tujuan manajemen kinerja yaitu:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

5. Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
9. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji *training* dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
10. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
11. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
12. Membantu memberikan wewenang kepada orang dan memberikan orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
13. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005: 21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

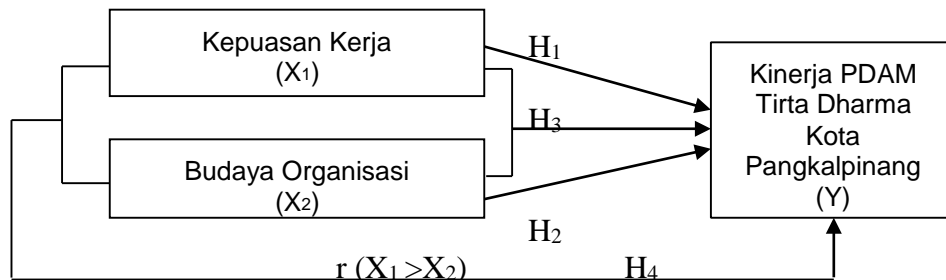
1. Faktor personal/individuali: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor *kontekstual (situasional)*: tekanan dan perubahan lingkungan *eksternal* dan *internal*.

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sjafrri Mangkuprawira (2004: 224), penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat berikut: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, defisiensi proses penempatan staf, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan-tantangan *eksternal*, dan umpan balik pada SDM.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengikuti alur pikir sebagaimana digambarkan dalam gambar berikut. Gambar ini menunjukkan bahwa Faktor yang berhubungan dengan Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang adalah kepuasan kerja dan budaya organisasi.



Sumber: M. Hanif Al Rizal (2012), dimodifikasi oleh Peneliti (2013)

Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang.
- H3: Secara simultan kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang.
- H4: Variabel kepuasan kerja berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang dibandingkan dengan variabel budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui kepuasan kerja dari pekerjaan, sistem pekerjaan, faktor supervisi, hubungan antar rekan sekerja, kondisi kerja supervisi, hubungan antar rekan sekerja, kondisi kerja dan lain sebagainya). Budaya Organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi ini dilihat dari cara melayani pelanggan, cara bersikap kepada pelanggan, dan rekan kerja, serta cara memberikan pelayanan. Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melalui definisi variabel tersebut disusun kuesioner sebagai instrument pengumpul data yang disebarakan kepada 56 karyawan PDAM Tirta Dharma Pangkalpinang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang yang keseluruhannya berjumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (secara sensus).

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan Kuesioner (Quesioner) yang disebar kepada responden (karyawan PDAM) untuk mendapatkan mengenai informasi tentang kepuasan kerja, budaya orgaisasi dan kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. Serta wawancara (interview), dan observasi untuk melengkapi dan mendalami data tertentu.

Analisis Data

Teknik analisis data digunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang

α = Nilai Konstanta

b_1 = Koefisien Kepuasan Kerja

b_2 = Koefisien Budaya Organisasi

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

e = Error

Disamping itu, dilakukan uji determinan untuk mendapatkan koefesien determinasi adalah guna mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Selanjutnya pengujian hipotesis digunakan Uji t (*t-test*), dan Uji Simultan atau Uji F (F – Test).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel kepuasan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota pangkalpinang (Y), maka digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian, hasil analisis regresi berganda yang didapat ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (constant) | 12,841 | 6,081 | | | 2,112 | 0,039 |
| Kepuasan Kerja (X ¹). | 0,527 | 0,084 | 0,634 | | 6,268 | 0,000 |
| Total | | | | | | |
| Budaya Organisasi (X ²). | 0,647 | 0,253 | 0,259 | | 2,561 | 0,013 |
| Total | | | | | | |

b. Dependent Variabel: Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang (Y).Total

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,841 + 0,527 X_1 + 0,647 X_2$$

Persamaan

regresi ini menunjukkan:

d. Konstanta 12,841

Nilai konstanta sebesar 12,841 berarti jika kepuasan kerja dan budaya organisasi bernilai 0, maka nilai kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang akan bernilai 12,841. Berarti bahwa kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang akan sebesar 12,841 jika tidak ada variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa kepuasan kerja dan budaya organisasi pada PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang kinerja perusahaan sebesar 12,841 dan menunjukkan kinerja yang positif.

e. $b_1 = 0,527$

Jika nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan nilai variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya variabel kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang sebesar 0,527.

f. $b_2 = 0,647$

Jika nilai variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan sedangkan nilai variabel lain tetap, maka akan mengakibatkan naiknya nilai variabel kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang sebesar 0,647.

Uji Parsial atau Uji t

Uji parsial ini digunakan untuk menguji variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang secara individual.

Hasil pengujian uji parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Parsial atau Uji t
Coefficients

| Model Coefficients | Unstandardized | | Standardized | | |
|--|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| | Coefficients | t | Sig. | Beta | |
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (constant) | 12,841 | 6.081 | | 2,112 | 0,039 |
| Kepuasan Kerja (X ₁). | 0,527 | 0,084 | 0,634 | 6,268 | 0,000 |
| Total Budaya Organisasi (X ₂). Total | 0,647 | 0,253 | 0,259 | 2,561 | 0,013 |

b. Dependent Variabel: Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang (Y). Total

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Hasil *Coefficients* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu $n =$ jumlah sampel 56 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t_{tabel} sebesar 2,0057. Jadi, hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang, sebagai berikut:

c. Kepuasan Kerja (X₁)

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang sebesar 6,268. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (t_{hitung} 6,268 > t_{tabel} 2,0057) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang secara signifikan.

d. Budaya Organisasi (X₂)

Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang sebesar 2,561. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (t_{hitung} 2,561 > t_{tabel} 2,0057) dan nilai $p = 0,013 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang secara signifikan.

Uji Simultan atau Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang secara bersama-sama.

Hasil pengujian uji simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Uji Simultan atau Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 1739,058 | 2 | 869,529 | 55,768 | 0,000 ^a |
| | Residual | 826,371 | 53 | 15,592 | | |
| | Total | 2565,429 | 55 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang (Y). Total

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel IV. 3 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa F_{hitung} 55,768 dan F_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilangan 2 dan df_2 = derajat penyebut 53 dengan taraf 5% maka didapat F_{tabel} 3,18 (daftar tabel *critical values for the distribution* , terlampir) berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (F_{hitung} 55,768 > F_{tabel} 3,18) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R²) persamaan regresi. Hasil engujian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

| Model | Change Statistic | | | |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
| 1 | 0,823 ^a | 0,678 | 0,666 | 3,949 |

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti(2013)

Tabel 4 menunjukkan koefisien determinasi (R²) pada *Adjusted R Square* 0,666 atau 66,6% yang berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan/ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi, dan sisanya 0,334 atau 33,4% dapat

dijelaskan/ditentukan oleh variabel lainnya yang diluar penelitian seperti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya.

Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. Ringkasan dari variabel dalam pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Ringkasan Hasil Pengujian

| Variabel | Nilai t hitung | Keterangan |
|-------------------|----------------|---|
| Kepuasan Kerja | 6,268 | Nilai t hitung kepuasan kerja > Budaya Organisasi |
| Budaya Organisasi | 2,561 | |

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti(2013)

Dari perbandingan pada tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja lebih besar dari pada nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja lebih banyak berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. Pembahasan analisis secara deskriptif masing-masing variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang

Dari hasil pengujian hipotesis 1 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang, maka kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang akan semakin meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang, maka akan semakin rendah pula kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. Untuk itu, dalam memperkuat kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawannya di dalam perusahaan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang sangat erat, ini berarti untuk mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Secara teoritis, dapat dijelaskan proses pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang ini melalui perasaan senang yang muncul dari dalam diri seseorang terhadap elemen pekerjaan, sehingga pada akhirnya menyebabkan apa yang dikerjakannya menjadi lebih banyak dan lebih baik.

Bila kita analisis lebih jauh, secara deskriptif proses pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang ini lebih ditentukan oleh kepuasan kerja dari pekerjaan dan kepuasan kerja dari faktor hubungan antar rekan sekerja. Kepuasan dari pekerjaan meliputi kepuasan dari jenis dan beban kerja serta

kepuasan atas penempatan kerja. Sementara kepuasan kerja dari faktor hubungan antar rekan sekerja ditunjukkan oleh adanya perhatian antar sesama rekan sekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang

Dari hasil pengujian hipotesis 2 dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi pada PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang maka akan semakin baik pula kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang atau sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi yang ditetapkan oleh PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang maka akan semakin rendah pula kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang.

Secara deskriptif proses pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang ini lebih ditentukan oleh budaya dari cara melayani pelanggan atau memberikan pelayanan kepada pelanggan dan cara bersikap kepada pelanggan maupun kepada sesama rekan sekerja. Budaya dari cara melayani pelanggan atau memberikan pelayanan kepada pelanggan meliputi tanggap dan terampil. Sementara budaya dari cara bersikap kepada pelanggan dan rekan sekerja meliputi sikap kepada pelanggan dan rekan sekerja.

PENUTUP

Simpulan

- a. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel kepuasan kerja bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 6,268 > t_{tabel} 2,0057$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.
- b. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel budaya organisasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 2,561 > t_{tabel} 2,0057$) dan nilai $p = 0,013 < 0,05$.
- c. Kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F dengan hasil analisis pada variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} 55,768 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$).
- d. Variabel kepuasan kerja berpengaruh lebih kuat terhadap variabel kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang bila dibandingkan dengan variabel budaya organisasi, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel kepuasan kerja $t_{hitung} 6,268 > t_{hitung} 2,561$ pada variabel budaya organisasi dengan $t_{tabel} 2,0057$ dari masing-masing variabel, dan pada variabel kepuasan kerja tingkat signifikannya lebih kecil bila di bandingkan dengan variabel budaya organisasi (nilai $p = 0,000 < \text{nilai } p = 0,013$) dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Saran

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan *referensi* untuk memungkinkan penelitian selanjutnya, baik yang bersifat melanjutkan penelitian yang sama maupun untuk melengkapi penelitian dimasa yang akan datang mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat di dalam mendukung visi dan misi perusahaan di dalam membuat rencana serta menentukan arah dan strategi pembangunan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pemerintah

Di harapkan dapat menjadi sumber masukan berupa saran atau pemikiran baru di dalam mengambil keputusan untuk kebijakan di masa yang akan datang sehingga dapat membantu memaksimalkan kinerja karyawan melalui kinerja PDAM Tirta Dharma Kota Pangkalpinang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aripin, Ubud Salim, Margono Setiawan, and Djumahir. (2013). *“Implications of Organizational Culture and Leadership Styles The Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance Of Police Sector In Bandung, Cimahi, Garut-West Java”*. Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Faculty of Economics and Business, University Brawijaya. Vol. 7. Issue 5. PP 44-49, 2013.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Efendi Tua Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Idris, Adam. (2007). *“Pengaruh Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum terhadap Kepuasan Pelanggan di Provinsi Kalimantan Timur”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Vol. 8. No 2, 2007.
- Ivancevich, John M dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Edisi 7, Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.

- Koesmono, H.Teman. (2005). *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. Vol. 7. No. 2. Hal. 171-188, 2005.
- Kountur, Ronny. (2009). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis (Edisi Revisi)*. PPM: Jakarta.
- Kreitner, Robbert dan Angelo Kinicki. (2005). *Organization behavior (Edisi 5, Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Locke dkk. 2010. *Teori-teori Kepuasan Kerja*, (<http://gammama.wordpress.com/2010/01/13/teori-teori-kepuasan-kerja/>, diakses 13 Januari 2010).
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mehr, Shaghayegh Kiani, Somayeh Emadi, Hajar Cheraghian, Fatima Roshani, and Fatemeh Behzadi. (2012). *“Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture in Staffs and Experts of Physical Education Offices of Mazandaran Province”*. European Journal of Experimental Biology. Pelagia Research Library. Vol. 1, No. 2. 2012.
- Robbins, Stephen dan Trimothy A. Judge. (2009). *Organization Behavior (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedjono. (2005). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. Vol. 7. No. 1. Hal. 22-47, 2005.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistic dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi.
- Sunoyo, Danang dan Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.

