



ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFÉ DOIKU MARENDAL

Fitri Hayati

fitrihayati@uinsu.ac.id

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dedy Rahman Siregar

dedyrahmansrg@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli
Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: fitrihayati@uinsu.ac.id

Abstrak: *Organizational culture is increasingly becoming the focus of attention in the business world because there are many benefits that can be derived from organizational culture. Organizational culture forms an environment within a company that can stimulate creativity and motivation, which can improve work performance. A strong and good organizational culture can form high organizational performance and increase company productivity and effectiveness. Apart from that, job satisfaction is an important factor that can influence employee performance. Employers should pay attention to job satisfaction and work motivation to improve employee performance and the performance of the company or organization as a whole. Good employee performance can improve the quality and optimal performance of a company or organization. The research method used in this research is qualitative research using probability sampling techniques with a purposive sampling approach to take samples. Questionnaires will be distributed to Cafe Doiku customers. The sample size is 20 respondents. The result of this research is the influence of the organizational culture variable (X1) on the Employee Performance variable Y. From the analysis it was found that the significant value was $(0.000 < 0.05)$, which means that the organizational culture variable has a significant influence on employee performance. The influence of the Job Satisfaction variable (X2) on the Employee Performance variable Y from the analysis shows that the significant value is $(0.004 < 0.05)$, which means that the job satisfaction variable has a significant influence on employee performance.*

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

Abstrak: Budaya organisasi semakin menjadi fokus perhatian dunia usaha karena banyak manfaat yang dapat diambil dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pembentuk lingkungan di dalam perusahaan yang dapat menstimulasi kreativitas dan motivasi, yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Budaya organisasi yang kuat dan baik dapat membentuk kinerja organisasi yang tinggi dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengusaha hendaknya memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kinerja yang optimal dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan purposive sampling untuk pengambilan sampel. Kuisisioner akan disebarakan kepada pelanggan Cafe Doiku didapatkan jumlah sampel ialah 20 responden. Hasil dari penelitian ini ialah pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan Y dari analisis yang diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$ yang berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan Y dari analisis yang diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar $(0,004 < 0,05)$ yang berarti variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Keberadaan suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi stakeholders yang meliputi pimpinan, karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan visi, misi, strategi, program yang terencana, terfokus dan berkesinambungan. Dalam rangka mengembangkan organisasi mencapai tujuannya biasanya organisasi menerapkan budaya yang mencerminkan penampilan organisasi tersebut. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negative bagi organisasi.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan pada anggota organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Pada suatu organisasi, budaya juga menentukan keberhasilan suatu organisasi yang meliputi kepemimpinan yang turun-temurun yang juga diterapkan oleh Owner Cafe Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan tersebut agar menunjang tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat beragam karena bervariasi sumber daya manusia, baik dilihat dari segi gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, pengalaman maupun latar belakang budayanya. Untuk mengatasi masalah tersebut diperlukan pengelolaan keberagaman budaya (*diversity management*).

Organisasi harus mampu mengelola keberagaman dengan mengubah dari sifatnya sebagai hambatan menjadi sebuah kekuatan budaya organisasi. Artinya, setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda dalam melakukan unjuk kerja, maka keberagaman tersebut disatukan dalam misi dan visi organisasi. Adanya kesesuaian dan keteraturan dalam sistem organisasi yang mengarah pada satu tujuan, maka budaya organisasi masing-masing individu mengambil peran sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawainya dan juga kinerja organisasi itu sendiri.

Kinerja organisasi dapat dimaknai sebagai hasil dari sukses kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai sasaran-sasaran yang relevan. Artinya hasil yang telah dicapai sehubungan dengan pelaksanaan dan prestasi kerja, dapat diukur melalui kinerja pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dapat pula diketahui tingkat keberhasilan organisasi yang dapat dijadikan ukuran peningkatan produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang. Ada beberapa ciri umum yang dapat memberikan informasi tentang langkah- langkah yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja para pegawai, antara lain:

1. prestasi dalam penghargaan yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan,
2. tanggung jawab yang memberi kesempatan untuk pemahaman,
3. kemungkinan untuk bertumbuh dan promosi, dan
4. minat pada pekerjaan.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk dapat mengetahui prestasi kerja dan kinerja organisasi, juga menjadi bahan dan informasi penting dalam pengambilan keputusan, penataan SDM pegawai (promosi dan demosi), pelatihan, penentuan yang berkaitan dengan pemberian imbalan (penghargaan, kompensasi/bonus). Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan yang bersangkutan atau meminta bantuan ahli yang paham terhadap pekerjaan atau jabatan

seorang pegawai yang akan dinilai atau dievaluasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Tiffin (dalam Manulang, 1994:138), bahwa penilaian pegawai adalah sebuah penilaian sistematis daripada seorang pegawai oleh atasannya atau beberapa orang ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan pegawai atau jabatan itu. Dalam pelaksanaan evaluasi perlu adanya patokan sebagai indikator/pembandingan dan penilaian harus dilakukan se-objektif mungkin.

KAJIAN TEORI

1. Budaya

Menurut (Koentjaraningrat, 2009) kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar.

Menurut E.B Tylor (1832-1917), budaya adalah suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, adat istiadat, dan kemampuan lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat.

2. Budaya Organisasi

Menurut (Effendy, 2015) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2014) Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Menurut (Edison, 2016) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Kesimpulan budaya organisasi menurut para ahli adalah bahwa budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, norma, nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi memiliki fungsi yang penting bagi kesuksesan suatu organisasi, antara lain memberikan identitas, menciptakan kesatuan, dan memfasilitasi komunikasi dan kerjasama antar anggota organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut (Bandeni, 2017) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Handoko, 2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kesimpulan kepuasan kerja menurut beberapa ahli adalah bahwa Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi Café Doiku Marendal. Jenis pendekatan kualitatif yang digunakan adalah studi kasus (Case Study) yaitu jenis pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang diungkap dapat terselesaikan.

2. Partisipan Studi

Lokasi penelitian adalah Café Doiku Medan, yang beralamat Jl Marendal Pasar 4. Data informan pada unsur pimpinan dan para stakeholder lain, yaitu; Owner , Pegawai dan Pelanggan

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah nara sumber, informan, teman dan atau partisipan lainnya dengan pengambilan subjek teknik probability sampling dianggap dapat memberikan informasi yang layak diterima. Peneliti mencari informasi dari orang-orang atau dokumen yang tepat sepanjang berada dalam lingkup situasi alamiah. Sumber data yang diidentifikasi dalam penelitian ini, meliputi sumber data yang bersifat primer dan sumber data yang bersifat sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah sejumlah data yang akan dijaring dari para informan yang diperoleh secara sengaja (purposive sampling), baik unsur pimpinan maupun pegawai pada lokasi penelitian untuk memperoleh informasi berkenaan dengan fokus penelitian tentang deskripsi kinerja pegawai dan budaya organisasi melalui wawancara secara mendalam.

4. Teknik Analisis Data

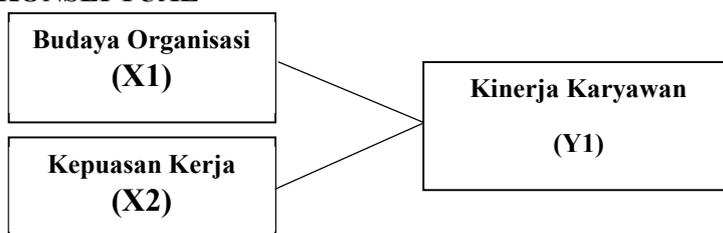
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif tentang budaya organisasi dan kinerja organisasi untuk menjawab adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Fokus dan deskripsi fokus penelitian dalam hal ini terbagi atas tiga yang disesuaikan rumusan masalah yaitu:

1. Budaya organisasi yang dianut oleh Café Doiku Marendal
2. Kinerja organisasi di Café Doiku Marendal
3. Pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di Café Doiku Marendal

Pada penelitian kualitatif, instrumen adalah peneliti itu sendiri (human instrument) dan kuesioner serta lembar observasi. Sehingga kredibilitas dan kompetensi peneliti menjadi taruhan. Peneliti merakit alat bantu berupa lembar wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, lembar pengamatan (lembar observasi) dan alat dokumentasi seperti tape recorder, handycam, buku catatan lapangan yang disesuaikan dengan kebutuhan data yang diambil. Sebelum instrumen dipakai menjaring data, maka terlebih dahulu dilakukan validasi dan reliabilitas instrumen.

KERANGKA KONSEPTUAL



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel ke dalam tabel distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis persentase serta memberikan interpretasi terhadap analisis tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Café Doiku Marendal dengan jumlah 20 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 52 orang maka disebut penelitian populasi. Berikut disajikan perincian sampel penelitian. Dalam penelitian analisis data kualitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan Uji F.

Dimana dalam analisis deskriptif ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Café Doiku Marendal. Adapun uji analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut :

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 25.0 terhadap pertanyaan-pertanyaan serta jawaban dari responden dapat menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas penelitian. Untuk mengukur validitas penelitian digunakan perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel, jika nilai r hitung > r tabel maka dapat dikatakan seluruh jawaban responden valid. Hasil perhitungan seperti yang dicantumkan di tabel menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dan jawaban responden dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi			
1	0,854	0,312	<i>Valid</i>
2	0,646	0,312	<i>Valid</i>
3	0,828	0,312	<i>Valid</i>
4	0,844	0,312	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja			
1	0,804	0,312	<i>Valid</i>
2	0,776	0,312	<i>Valid</i>
3	0,696	0,312	<i>Valid</i>
4	0,840	0,312	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan			
1	0,742	0,312	<i>Valid</i>
2	0,737	0,312	<i>Valid</i>
3	0,761	0,312	<i>Valid</i>
4	0,708	0,312	<i>Valid</i>

Sumber: data primer diolah, 2025

Adapun untuk mengukur sejauh mana data-data yang digunakan bersifat reliabel, maka dapat dilihat pada angka cronbach alpha seperti pada table. Berdasarkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel tersebut melebihi batas yang ditentukan yaitu 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa penggunaan instrumen semua reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbac h's Alpha	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	0,944	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,932	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,872	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah semua kecil. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk menguji normalitas data menggunakan analisis statistic (Priadana & Sunarsi, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variable	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	0,200	Normal
Kepuasan Kerja	0,063	Normal
Kinerja Karyawan	0,200	Normal

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas dalam model regresi penelitian ini sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas yaitu dengan penilaian jika tolerance value lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Priadana & Sunarsi, 2021).

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,798	1,253
Kepuasan Kerja	0,798	1,253

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam regresi syarat utamanya yang harus terpenuhi yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui model regresi tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan masing-masing variabel yaitu lebih besar dari 0,05 (Hardani et al., 2020).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Nilai t	Sig.
(Constant)	-0,673	0,504
Budaya Organisasi	1,328	0,190
Kepuasan Kerja	0,187	0,853

Hasil data pada penelitian ini sesuai dengan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi sebesar 1,328 dan kepuasan kerja sebesar 0,853. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,734	4,920		-,149	,882
	Budaya Organisasi	,637	,096	,632	6,643	,000
	Kepuasan Kerja	,383	,127	,287	3,019	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil diatas, maka didapatkan rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,734 + 0,637 \text{ budaya organisasi} + 0,383 \text{ kepuasan kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut maka bisa didapatkan beberapa pernyataan berikut ini :

- 1) Nilai konstanta -0,734 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar -0,734 jika dipengaruhi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,734 dengan adanya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.
- 2) Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,637 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 0,637 maka kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,637. Sebaliknya jika variabel budaya organisasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun pula dengan asumsi budaya organisasi konstan.
- 3) Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,383 artinya jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 0,383 maka kinerja karyawan akan meningkat secara linier sebesar 0,383. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun pula dengan asumsi kepuasan kerja konstan.

Uji Analisa Regresi

a. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Nilai t	Sig.
(Constant)	-0,149	0,882
Budaya Organisasi	6,443	0,000
Kepuasan Kerja	3,019	0,004

Sumber : data primer diolah, 2023

Pada variabel Budaya Organisasi $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,443 > 1,675$) dan sig ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pada variabel Kepuasan Kerja $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,019 > 1,675$) dan sig ($0,004 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

b. Uji F (Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,410	2	152,705	44,668	,000 ^b
	Residual	167,514	49	3,419		
	Total	472,923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan uji analisis regresi simultan yang terlihat pada tabel diatas bahwa $f\text{-hitung} = 44,668$ dan $f\text{-tabel} = 3,18$ jadi $f\text{-hitung}$ lebih besar dari $f\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,646	0,631

Sumber : data primer diolah, 2023

Diketahui nilai adjusted R square dalam penelitian ini adalah 0,646 atau 64,6% nilai ini mengandung makna bahwa 64,6% variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pada variabel Budaya Organisasi $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,443 > 1,675$) dan sig ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil ini juga dilihat bahwa dari fenomena yang terjadi di Café Doiku Marendal bahwa karyawan perusahaan harus lebih meningkat dalam kinerja karyawan, maka dari itu budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi semakin ditingkatkan lagi kedepannya maka kinerja karyawan pada Café Doiku Marendal juga akan terus meningkat.

Pada variabel Kepuasan Kerja $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,019 > 1,675$) dan sig ($0,004 < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil ini juga dilihat bahwa dari fenomena yang terjadi di Café Doiku Marendal bahwa karyawan perusahaan harus lebih meningkat dalam kepuasan kerja, maka dari itu kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja semakin ditingkatkan lagi kedepannya maka kinerja karyawan pada Café Doiku Marendal juga akan terus meningkat.

Berdasarkan uji analisis regresi simultan yang terlihat pada tabel diatas bahwa $f\text{-hitung} = 44,668$ dan $f\text{-tabel} = 3,18$ ($44,668 > 3,18$) jadi $f\text{-hitung}$ lebih besar dari $f\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai budaya organisasi yang diterapkan Café Doiku Marendal kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan untuk bekerja. Pada variabel lainnya ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin terus meningkat budaya organisasi Café Doiku Marendal, maka memberikan dampak bagi perusahaan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Karena semakin tinggi budaya organisasi yang dihasilkan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan untuk bekerja.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan 64,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan faktor lain yang diduga bisa mempengaruhi kinerja karyawan pada Café Doiku Marendal.

Sementara itu, budaya organisasi dan kepuasan kerja berdampak negatif memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada Café Doiku Marendal. Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan sehingga peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang beragam, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Bandeni. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2015). Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Handoko. (2017). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Koentjaraningrat. (2009). Pengantar Ilmu Antropologi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.