

## DETERMINAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT. KORINDO HEAVY INDUSTRY

**Abdul Aziz, M. Imam Muttaqijn, Agus Wahyudi**

Universitas Muhammadiyah Tangerang

e-mail: [abdulazizku93@gmail.com](mailto:abdulazizku93@gmail.com), [imammuttaqijn@gmail.com](mailto:imammuttaqijn@gmail.com)

### Abstrak

Perumusan masalah dalam pertanyaan penelitian (*Research Question*) : Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja? Seberapa besar pengaruh Gaya Kepeimpinan terhadap Kepuasan Kerja? Seberapa besar pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja?

Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung? Seberapa besar pengaruh Gaya Kepeimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung? Seberapa besar pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung?

Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja? Hasil perhitungan yang didapat hasil dari rumusan no satu menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak dapat mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja secara signifikan, hasil rumusan masalah ke dua menunjukkan bahwa adanya Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja secara signifikan, Hasil perhitungan rumusan ke tiga bahwa adanya Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja secara signifikan, Rumusan masalah ke empat hasil perhitungan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan, hasil rumusan masalah ke lima Gaya Kepemimpinan tidak ada kontribusi langsung terhadap Kinerja Karyawan, artinya dengan adanya Gaya Kepemimpinan karyawan merasa bahwa tidak ada kinerja , hasil rumusan masalah ke enam Fasilitas Kerja tidak ada kontribusi langsung terhadap Kinerja Karyawan, artinya dengan adanya Fasilitas Kerja serta hasil rumusan masalah ke tujuh menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara tetapi tidak signifikan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### Abstract

*The formulation of the problem in the research question (Research Question): How much influence does Organizational Culture have on Job Satisfaction? How big is the influence of Leadership Style on Job Satisfaction? How much influence does the Work Facility have on Job Satisfaction? How big is the influence of Organizational Culture on employee performance either directly or indirectly? How much is the influence of Leadership Style on employee performance either directly or indirectly? How much influence does the Work Facility have on employee performance, either directly or indirectly? How much influence does Job Satisfaction have on performance? The results of the calculations obtained from formula number one indicate that Organizational Culture cannot significantly influence the increase in Job Satisfaction, the results of the second problem formulation indicate that the Leadership Style can significantly affect the level of Job Satisfaction, The results of the calculation of the third formula indicate that the existence of Work Facilities can affect the level of job satisfaction significantly, the formulation of the fourth problem results in the calculation of Organizational Culture significantly influencing Employee Performance, the results of the fifth problem formulation of the Leadership Style have no direct contribution to Employee Performance, meaning that with the presence of the Leadership Style the employees feel that there is no performance The sixth problem of Work Facilities is that there is no direct contribution to Employee Performance, meaning that with the existence of Work Facilities and the results of the seventh problem formulation, it shows that Job Satisfaction can affect Employee Performance but not significantly n.*

**Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Berbagai bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi misi untuk kepentingan manusia untuk sebuah organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia yang di sebut administrasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Guna tercapainya tujuan organisasi diperlukan sumber daya yang berkualitas yang dapat memajukan organisasi sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi instansi. Dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi perlu meningkatkan kinerja para pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja sebagai pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar terciptanya kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan, Komitmen yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha dan berjuang semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi dan dirinya, lebih dari itu, komitmen yang tinggi juga akan mendorong tumbuhnya sikap loyal, dedikatif, inovatif, kreatif, dan antisipatif yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam usaha mempertahankan dan menumbuh kembangkan eksistensinya, Perkembangan teknologi yang semakin maju dari waktu ke waktu, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi Dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil

membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Determinan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Korindo Heavy Industry, Balaraja Tangerang Plant”.

Dari rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

H3 : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H5 : Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H6 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H7 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner dengan 70 sampling. Penelitian dilakukan di PT. Korindo Heavy Industry Tangerang

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian ini, penulis menggunakan metode MSI (method of successive interval) untuk melakukan transformasi data skala ordinal menjadi data skala interval. Pengolahan data dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan software Microsoft Excel. Pemberian bobot pada kuesioner penelitian, sebagai berikut : (SS) Sangat Setuju = 5, (S) Setuju = 4, (KS) Kurang Setuju = 3, (TS) Tidak Setuju = 2, (STS) Sangat Tidak Setuju = 1, Uji Validitas data berdasarkan tabel nilai-nilai r product moment, nilai r untuk jumlah sampel sebanyak 70 responden (n=70) adalah 0,235. Artinya bahwa angka kritis atau syarat minimal untuk menentukan valid tidaknya sebuah instrumen dengan jumlah sampel 70 responden dengan taraf kesalahan 5% yaitu 0,235.

### **Uji korelasi dan uji signifikansi**

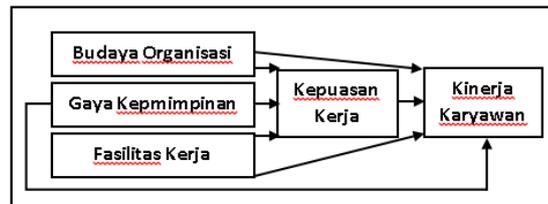
yang dilakukan, dapat dirangkum hasil analisis korelasi antar variabel adalah sebagai berikut:

X1 dengan Y Korelasi 0,450 = Cukup Kuat, Positif dan Signifikan sifat hubungannya, X2 dengan Y korealsi 0,585 = Cukup Kuat, Positif dan Signifikan sifat hubungannya,

X3 dengan Y korealsi 0,288 = Rendah, Positif dan Signifikan sifat hubungannya,

X1 dengan Z korealsi 0,648 = Kuat, Positif dan Signifikan sifat hubungannya,

X2 dengan Z korealsi 0,576 = Cukup Kuat, Positif dan Signifikan sifat hubungannya,  
 X3 dengan Z korealsi 0,401 = Cukup Kuat, Positif dan Signifikan sifat hubungannya,  
 Y dengan Z korealsi 0,399 = Cukup Kuat, Positif dan Signifikan sifat hubungannya,



Gambar 1. Analisis Jalur

Tabel 1. Simultan (Keseluruhan) Sub-struktur 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2103,497	3	701,166	12,735	,000 <sup>b</sup>
Residual	3633,875	66	55,059		
Total	5737,371	69			

Sig. = 0,000 atau < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima  
 Variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).  
 Sehingga, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Tabel 2. Simultan (Keseluruhan) Sub-struktur 1

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,338	7,42016

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.338 atau sama dengan 33.80%.  
 Jadi, variabel X1, X2 dan X3 mempengaruhi variabel Y sebesar 33.80% dan sisanya sebesar 66,20% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar  $(pY\epsilon 1) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,338} = 0,8136$ , Coefficients Sub-Struktur 1 = Sig = 0,215 atau > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y.

**Tabel 3. Simultan (Keseluruhan) Sub-struktur 2**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2106,302	4	526,576	9,426	,000 <sup>b</sup>
Residual	3631,069	65	55,863		
Total	5737,371	69			

Sig. = 0,000 atau < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, Variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Fasilitas Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z). Sehingga, pengujian secara individual dapat dilakukan

**Tabel 4. Simultan (Keseluruhan) Sub-struktur 2**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,328	7,47413

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.328 atau sama dengan 32.80%. Jadi, variabel X1, X2, X3 dan Y mempengaruhi variabel Z sebesar 32.80 % dan sisanya sebesar 67.20 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sementara itu, besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar  $(pY\epsilon_2) = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,328} = 0,8197$

**Besarnya pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dapat**

**Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi**

Pada uji Kolmogorov-Smirnov, diajukan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Sig. = 0,01 < 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut, data variabel Budaya Organisasi dinyatakan berdistribusi tidak normal.

**Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Sig. = 0,000 < 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut, data variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan berdistribusi tidak normal.

**Uji Normalitas Variabel Fasilitas Kerja**

Sig. = 0,000 < 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut, data variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan berdistribusi tidak normal.

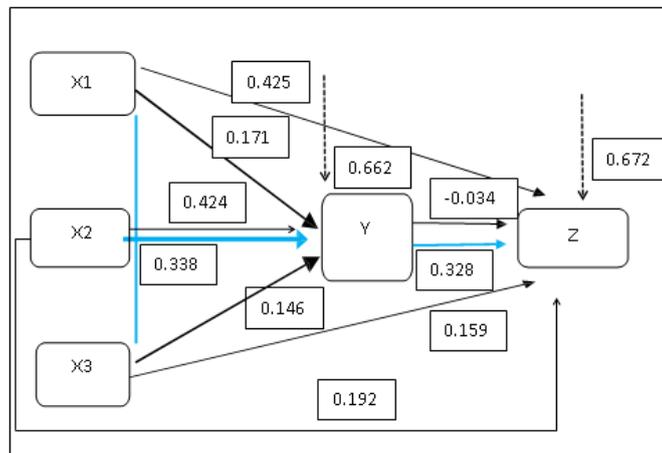
**Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja**

Sig. = 0,100 > 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut, data variabel Kepuasan Kerja dinyatakan berdistribusi normal.

**Uji Normalitas Variabel Kinerja**

Sig. = 0,028 < 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut, data variabel Kinerja Karyawan dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Gambar 2. Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian



Tabel 5. Rangkuman Hasil Pengaruh Berdasarkan Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Kausal		
		Langsung	Tidak Langsung	Pengaruh Bersama
X1 Terhadap Y	0,171	0,171	-	-
X2 Terhadap Y	0,424	0,424	-	-
X3 Terhadap Y	0,146	0,146	-	-
X1 Terhadap Z	0,425	0,425	$0,171 \times 0,328 = 0,056$	-
X2 Terhadap Z	0,192	0,192	$0,424 \times 0,328 = 0,139$	-
X3 Terhadap Z	0,159	0,159	$0,146 \times 0,328 = 0,047$	-
Y Terhadap Z	-0,034	-0,034	-	-
X1 X2 dan X3 Terhadap Y	-	-	-	0,662
X1, X2, X3 dan Y Terhadap Z	-	-	-	0,672
$\epsilon_1$	0,1949	0,1949	-	-
$\epsilon_2$	0,7071	0,7071	-	-

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan hasil analisis jalur sebagai berikut:  
 Hipotesis sub-struktur 1, yaitu “Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) berkontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)”. Diperoleh hasil bahwa, secara simultan (keseluruhan) variabel X1, X2 dan X3 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y. Namun, secara individual kontribusi variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan tidak signifikan Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap variable Y (Kepuasan Kerja), dan Fasilitas Kerja (X3) dinyatakan tidak signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

Hipotesis sub-struktur 2, yaitu “Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Fasilitas Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) berkontribusi secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z)". Diperoleh hasil bahwa, secara simultan (keseluruhan) variabel X1, X2, X3 dan Y berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Z. Namun, secara individual kontribusi variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan tidak signifikan terhadap variabel Z, Variabel Fasilitas Kerja (X3) dinyatakan tidak ada kontribusinya terhadap Kinerja Karyawan (Z) dan kontribusi variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan Tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana dan analisa jalur/ path analysis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Budaya Organisasi tidak dapat mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja secara signifikan, meskipun Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja menunjukkan hasil yang baik, Gaya Kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja secara signifikan. Fasilitas Kerja signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Fasilitas Kerja dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja secara signifikan. Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan tidak signifikan. Gaya Kepemimpinan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya dengan adanya Gaya Kepemimpinan karyawan merasa bahwa tidak ada kinerja karena pekerjaan yang mereka kerjakan tidak hanya pekerjaan yang sehari-hari mereka kerjakan melainkan ada perluasan pekerjaan baru yang harus mereka kerjakan. Berdasarkan temuan pada penelitian ini, pengaruh langsung dari Fasilitas Kerja tidak signifikan terhadap artinya dengan adanya Fasilitas Kerja karyawan merasa bahwa tidak ada kinerja karena pekerjaan yang mereka kerjakan. Kepuasan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan atas hasil kerja karyawan tersebut.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat : Budaya Organisasi harus lebih dibangun secara bersama sama antar karyawan guna menunjang tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Atasan pada PT Korindo Heavy Industry dalam memimpin bawahannya mengedepankan sifat kepemimpinan dan kebiasaan atau tindakan yang mencerminkan sebagai atasan yang baik serta atasan mempunyai emosi yang baik dan mengandalkan watak dalam mempengaruhi pegawainya, tetapi atasan mempunyai kepribadian yang perlu ditingkatkan karena kepribadian seorang atasan yang baik dapat menjadi contoh pada bawahannya sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tetap terjaga dan dipertahankan.

Dalam setiap pekerjaan karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang baik terutama yang menyangkut kegiatan pokok dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang tidak

diterima karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perlu dirubah. Pimpinan tertinggi dapat melakukan evaluasi setiap pimpinan atau kepala bagian untuk meberikan evaluasi terhadap cara setiap pmpinan memimpina karyawan bekerja. Penggunaan fasilitas kerja perlu dioptimalkan pada setiap karyawan guna peningkatkan kinerja karyawan pada setiap proses pekerjaan. Secara menyeluruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja perlu diperhatikan secara menyeluruh oleh pimpinan perusahaan untuk tetap meningkatkan dan memprioritaskan kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia  
Achmad, Zaenudin. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Cetakan  
Kedua. Jakarta: Penerbit Fajar.
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Edi Riadi 2016 Statistika Penelitian, Andi Ofset Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: PT  
BumiAksara.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya  
Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Alihbahasa Tim Indek cetakan ke-5  
Jakarta : PT Indek Kelompok Gramedia Grup. 2010.
- Salihu, et al. 2016. Impact of Organizational Culture on Employee Performance in  
Nigeria. International Journal of Novel Research in Marketing Management  
and Economics Vol. 3, Issue 3, pp: (48-65)
- Wibowo, Edi dan Susilowati. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Organizational  
Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan  
Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 1. pp. 66-  
73.