

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEJAKSAAN TINGGI JAWA BARAT

Nita Indah Sabrina Sitorus¹, Bachruddin Saleh Luterlean²

^{1&2}Program Studi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

¹Email: indahsitorus@student.telkomuniversity

Abstract: Every government agency works to accomplish its stated objectives, but these endeavors are ultimately connected to the main purpose of improving employee welfare and developing their potential as important assets to the company. For businesses as well as government agencies, ensuring that workers are very satisfied with their jobs has taken precedence. The purpose of this research is to look at how job satisfaction and organizational culture affect workers' performance in the West Java High Prosecutor's Office. This study uses a quantitative methodology and causality analysis approach by collecting data through questionnaires distributed to 56 employees at the West Java High Prosecutor's Office. Descriptive analysis and multiple linear analysis are the data analysis techniques used to determine the connection between company culture, job satisfaction, and employee performance. The SPSS 25 program is being used to facilitate this study. The descriptive results indicate that organizational culture, job satisfaction, and employee performance are all in the good category. The result of multiple linear regression analysis shows that employee performance (Y) is significantly impacted negatively by the organizational culture variable (X_1). While employee performance (Y) is significantly positively impacted by the job satisfaction variabel (X_2). Simultaneously, at the West Java High Prosecutor's Office organizational culture and job satisfaction both positively affect employee performance. The results of this study are expected to provide insights for the management of West Java High Prosecutor's Office to improve performance through managing organizational culture and job satisfaction.

Keywords: Employee performance, job satisfaction, and organizational culture

Abstraksi: Setiap instansi pemerintahan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan pegawai sebagai aset perusahaan. Memastikan karyawan memiliki kepuasan tinggi terhadap kinerjanya sudah menjadi prioritas utama setiap perusahaan maupun instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kausalitas dengan mengumpulkan data melalui kuesioner kepada 56 karyawan kejaksaan tinggi jawa barat. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda untuk menentukan hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian deskripsi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Secara Simultan, Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen kejaksaan tinggi jawa barat dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, termasuk di instansi pemerintahan. Di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, kinerja karyawan memegang peranan vital dalam pelaksanaan tugas-tugas penegakan hukum dan

pelayanan publik. Kinerja ini sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Pella (2020), kesuksesan organisasi sangat berkaitan dengan kepuasan karyawan, karena kemampuan mempertahankan karyawan sangat penting bagi kesuksesan semua organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. *Organizational culture is a complex and deep aspect of organizations that can strongly affect organization members, it includes the values, norms, rites, rituals, ceremonies, heroes, and scoundrels in the organization's history* (Champoux, 2020). Pemahaman ini mengatakan Budaya berfungsi sebagai panduan dan penyelesaian masalah di dalam organisasi. Di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, budaya organisasi yang terbentuk belum banyak dianalisis terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan penting untuk menilai sejauh mana budaya ini mempengaruhi produktivitas dan performa karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan antar karyawan (Handoko, 2020). Di instansi pemerintahan seperti Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, menjaga kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menjaga efektivitas operasional serta kualitas pelayanan publik. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan meningkatnya ketidakpuasan dalam pelayanan publik.

Namun, salah satu tantangan utama dalam mengukur kinerja di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat adalah penyerapan anggaran sebagai indikator penting. Data menunjukkan bahwa penyerapan anggaran dari tahun 2021 hingga 2023 belum mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2020), penyerapan anggaran yang efektif sangat penting dan memerlukan berbagai langkah untuk mendorong percepatan dalam mencapai sasaran perencanaan dan program kegiatan. Masalah dalam optimalisasi anggaran ini menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi dan kepuasan kerja yang belum maksimal.

Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dipilih sebagai objek dalam penelitian ini karena terdapat permasalahan penurunan kinerja karyawan, khususnya terkait dengan capaian penyerapan anggaran sebagai salah satu indikator kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pemparan sebelumnya dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi, kepuasan kinerja dan karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?,
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?,
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?,
4. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019: 10), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya sebuah tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Dubrin (2019: 337) , budaya organisasi merupakan sistem nilai dan keyakinan bersama yang mempengaruhi perilaku pekerja. Dalam Hartini (2021) terdapat lima dimensi budaya yaitu *behaviors, relationships, attitudes, values, environment*.

Kepuasan Kerja

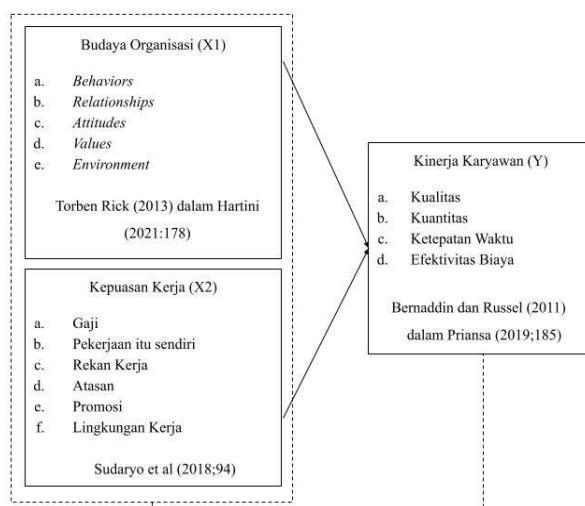
Pella (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah indeks atau persentase kepuasan pegawai pada berbagai aspek praktik manajemen yang dilakukan organisasi, manajemen, maupun atasan serta berbagai macam faktor pekerjaan dan lingkungan kerja lainnya. Menurut Wijayaningsih (2023), hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dalam Sudaryo et al (2018) terdapat enam dimensi dalam kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Stephen Robbins (1996) dalam Sinambela (2019:480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan 22 dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Priansa (2019), dimensi kinerja dibagi enam yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawas, dan pengaruh interpersonal.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
 - H2 : Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
 - H3 : Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
- Berdasarkan Hipotesis yang telah peneliti paparkan maka Kerangka penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

Budaya Organisasi (X_1) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Kepuasan Kerja (X_2) : Variabel Independen (Variabel Bebas)
 Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kausalitas dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala Likert. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Asisten Bidang Pembinaan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Responden penelitian dengan sampel 56 karyawan. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda untuk menentukan hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, dalam analisis data juga akan digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Penelitian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pada pengujian kuesioner yang mengukur valid atau tidaknya item pertanyaan pada kuesioner, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 56 responden. Nilai r tabel $N = 53$ dengan tingkat signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$) nilai r tabel 0,245. Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ sehingga diperoleh r-tabel maka item kuesioner dianggap valid, sebaliknya apabila $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$ maka item kuesioner dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel budaya organisasi sebagai X_1 , kepuasan kerja sebagai X_2 , dan kinerja karyawan sebagai Y dengan sampel 56 responden yang dilakukan padakaryawandi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,527	0,245	Valid
	2	0,705	0,245	Valid
	3	0,669	0,245	Valid
	4	0,431	0,245	Valid
	5	0,565	0,245	Valid
	6	0,409	0,245	Valid
	7	0,420	0,245	Valid
	8	0,609	0,245	Valid
	9	0,312	0,245	Valid
	10	0,484	0,245	Valid
Kepuasan Kerja	11	0,523	0,245	Valid
	12	0,513	0,245	Valid

	13	0,502	0,245	Valid
	14	0,463	0,245	Valid
	15	0,538	0,245	Valid
	16	0,478	0,245	Valid
	17	0,729	0,245	Valid
	18	0,616	0,245	Valid
	19	0,485	0,245	Valid
	20	0,542	0,245	Valid
	21	0,560	0,245	Valid
	22	0,499	0,245	Valid
Kinerja Karyawan	23	0,596	0,245	Valid
	24	0,497	0,245	Valid
	25	0,348	0,245	Valid
	26	0,715	0,245	Valid
	27	0,471	0,245	Valid
	28	0,518	0,245	Valid
	29	0,617	0,245	Valid
	30	0,387	0,245	Valid

Sumber : Data olah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan item pernyataan variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan ini memiliki korelasi nilai r hitung $> r$ tabel dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah VALID.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam (Helena et al., 2020) Cronbach's Alpha akan diterima jika nilainya $> 0,6$. Sementara, jika nilai cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Semakin dekat Cronbach's Alpha dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS. Dengan kriteria uji reliabilitas yang digunakan yaitu apabila perhitungan r hitung $> r$ tabel 5% dimana r hitung dari tabel hasil perhitungan pada SPSS, sedangkan r tabel 5% dilihat pada tabel yang ditentukan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0,675	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,771	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,610	8	Reliabel

Sumber : Data olah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ sehingga dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas K-S yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Adapun Uji kenormalan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

Unstandardized			
Residual			
N		50	
	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	1.40167493	
Most Extreme	<i>Absolute</i>	.088	
Differences	<i>Positive</i>	.088	
	<i>Negative</i>	-.063	
Test Statistic		.088	
Asymp.Sig.			
Monte Carlo	<i>Sig</i>	.406	
Sig.	99%	<i>Lower Bound</i>	.393
	<i>Confidence Interval</i>	<i>Upper Bound</i>	.418

Sumber : Data olah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Salah satu cara mendekripsi ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sementara, jika nilai signifikansi lebih kecil 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut hasil uji Glejser dalam uji heteroskedastisitas :

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Pada Output Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>.Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients Beta</i>		
1	(Constant) -.413	2.121		-.195	.847
	Budaya Organisasi .093	.049	.314	1.888	.065
	Kepuasan Kerja -.050	.041	-.204	-1.226	.226

Sumber : Data olah Penulis (2024)

Dari output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,065. Sementara, nilai signifikansi untuk variabel keputusan kerja (X2) adalah 0,226. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sementara, jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas. Adapun pedoman keputusan lainnya yaitu berdasarkan nilai VIF, dimana jika nilai VIF lebih kecil 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas begitupun sebaliknya jika nilai VIF lebih besar 10,00 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil dari Uji Multikolinearitas menggunakan software SPSS:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Pada Output Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardize</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>.Sig</i>	<i>Collinearity</i>	<i>Statistics</i>
	<i>d B</i>	<i>s Std. Error</i>	<i>Coefficients Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant) 26.055	3.316		7.857	<.001		
	Budaya Organisasi -.306	.077	.475	-3.988	<.001	.713	1.402
	Kepuasan Kerja .462	.064	.858	7.200	<.001	.713	1.402

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel output “coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai tolerance untuk variabel budaya organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,713 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) adalah 1,402 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 26,055 + (-0,306) x_1 + 0,462 x_2$$

Tabel 6. Ringkasan Analisis regresi multiples (Berganda)

Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)			
Variabel	Koefisien Regresi	t.hitung	Sig.
Konstanta	26,055		
X1	-0,306	-3,988	< 0,001
X2	0,462	7,200	< 0,001
Fhitung	= 25,931		0,001
R Square	= 0,525		

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada gambar diatas, dapat diinterpretasikan koefisiennya sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 26,055 : Ketika nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol, nilai Y diperkirakan sebesar 26,055
2. Koefisien $X_1 = -0,306$: Setiap peningkatan satu unit pada X_1 akan menurunkan Y sebesar 0,306, dengan asumsi variabel X_2 konstan.
3. Koefisien $X_2 = 0,462$: Setiap peningkatan satu unit pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,462, dengan asumsi variabel X_1 konstan

Untuk uji signifikansi dapat disimpulkan X_1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar -3,988 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang menunjukkan bahwa X_1 signifikan secara statistik terhadap Y.

Sementara, X_2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,200 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang menunjukkan bahwa X_2 signifikan terhadap Y. Dan pada $F_{hitung} = 25,931$, dapat disimpulkan bahwa nilai F yang tinggi dan signifikan ($p\text{-value} = 0,001$) menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini secara keseluruhan signifikan. Model regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 secara signifikan mempengaruhi Y. Dan X_1 memiliki pengaruh negatif terhadap Y, sementara X_2 memiliki pengaruh positif terhadap Y.

Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini ada dua acuan yang dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan, yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig), dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai Sig. < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Sementara jika nilai Sig. > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka hipotesis diterima, sementara jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak. Adapun hasil uji t parsial sebagai berikut

Tabel 7. Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>.Sig</i>
		<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant) 26.055	3.316		7.857	<.001
	Budaya Organisasi -.306	.077	.475	-3.988	<.001
	Kepuasan Kerja .462	.064	.858	7.200	<.001

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi,

Diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X1) <0,001 lebih kecil dari probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik, dan memiliki t hitung (-3,988) > t tabel (-2,0117) maka hipotesis nol (H0) ditolak. Sehingga disimpulkan Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y, dan karena t hitung negatif, ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dan Kinerja Karyawan.

b. Kepuasan Kerja,

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepuasan Kerja (X2) <0,001 lebih kecil dai probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Dan memiliki nilai t hitung (7,200) > t tabel (2,0117) maka hipotesis nol (H0) ditolak. Sehingga disimpulkan Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y, dan karena t hitung positif, ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun acuan dasar pengambilan keputusan dalam uji F pada penelitian ini yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova dan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Berdasarkan nilai signifikansi, Jika nilai Sig. < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima sedangkan jika nilai Sig. > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan nilai F hitung dengan F tabel, jika nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima sedangkan jika F hitung < F tabel maka hipotesis ditolak. Berikut hasil output SPSS dalam pengujian secara simultan (Uji F):

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>.Sig</i>
		<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant) 26.055	3.316		7.857	<.001
	Budaya Organisasi -.306	.077	.475	-3.988	<.001
	Kepuasan Kerja .462	.064	.858	7.200	<.001

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui Sig. adalah sebesar < 0,001. Karena nilai Sig. <0,05, menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Karena F hitung (25.931) > F tabel (3,20), maka hipotesis nol (H0) ditolak dan H1 diterima. Maka sesuai H1, dapat

disimpulkan bahwa Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat secara simultan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan “R²” yang bermakna sebagai sumbangsih pengaruh yang diberikan variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dalam hal ini mengacu pada nilai R Square yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda, yakni pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std.Error of the Estimate</i>
1	.525	.504	1.431	

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,525. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,525 atau sama dengan 52,5%, yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,5%. Sedangkan sisanya (100% - 52,5% = 47,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti.

Hasil Analisis Deskriptif

Peneliti memperoleh tanggapan 50 responden dengan rata-rata persentase terhadap variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 80%, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 79,58%, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82,9%. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tergolong kategori baik.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Hasil pengujian Uji t dapat dinyatakan variabel Budaya kerja memiliki t hitung (-3,988) > t tabel (2,0117), maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan H₁ diterima. sementara dengan tingkat signifikansi (<0,001) < (0,05), yang menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Karena t hitung negatif, menunjukkan ada hubungan negatif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat secara parsial. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Khasanah (2019) terhadap 63 responden dalam “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)” Dalam penelitian terhadap 53 responden oleh Utomo dan Widiastuti (2023) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, didapatkan hasil uji t (parsial) pada variabel kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena t hitung ($7,200$) $>$ t tabel ($2,0117$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima. Sementara, nilai signifikansi ($<0,001$) $<$ ($0,05$) menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Karena t hitung positif, ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat secara parsial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu terhadap 46 responden oleh Ramadhani dan Rinaldi (2023) dalam “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda” menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung penelitian Hutari dan Suhara (2021) dalam “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Di Area Citra Raya Tangerang 1” pada 60 responden, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, didapatkan hasil uji F (simultan) pada variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($<0,001$) $<$ ($0,05$), yang menunjukkan bahwa hasil signifikan secara statistik dan F hitung ($25,931$) $>$ F tabel ($3,20$), dimana hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima , yang dapat disimpulkan Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat secara simultan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Santoso (2020) terhadap 60 responden dalam “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT.Telkom”, secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja kepada 56 responden karyawan di kejaksaan tinggi jawa barat, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sudah dalam kategori baik
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
4. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Tinggi Jawa Barat .

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian ini, peneliti memberikan saran :

1. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap fasilitas kerja yang tersedia saat ini untuk mengidentifikasi kekurangan dan area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dan melibatkan karyawan untuk memberikan masukan mengenai fasilitas kerja yang mereka butuhkan dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan terkait pengadaan dan peningkatan.

2. Evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja fisik saat ini untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
3. Evaluasi rutin terhadap penggunaan sumber daya untuk mengidentifikasi area pemborosan tersebut, seperti penggunaan kertas yang lebih efisien dan pengelolaan persediaan yang lebih baik. Serta melakukan monitoring dan berikan feedback berkala kepada karyawan mengenai efektivitas waktu dan penggunaan sumber daya mereka.
4. Melakukan studi perbandingan antara berbagai departemen atau divisi dalam instansi untuk melihat apakah ada perbedaan signifikan dalam efektivitas waktu dan penggunaan sumber daya.
5. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan objek penelitian yang perusahaan bukan instansi pemerintahan karena akses data dan informasi yang lebih cepat dan cenderung lebih responsif dalam menyediakan data dan informasi yang diperlukan

DAFTAR PUSTAKA

- DuBrin, A. J. (2019). *“Leadership: Research Findings, Practice, and Skills”* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Handoko. (2020). *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : BPFE.
- Hartini. (2021). *“Perilaku Organisasi (Konsep dan Strategi)”*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Hasibuan. (2019). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* . Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hutari, F. L., & Suhara, T. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOMARCO PRISMATAMA Di Area Citra Raya Tangerang 1*. Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi. STIE Putra Perdana Indonesia.
- Champoux, J. E. (2020). *“Organizational Behavior”*. New York : Routledge.
- Khasanah, Anis Watul. (2019). *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawann PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).”* Journal of Business and Innovation Management. Universitas Hayim Asy’ari.
- Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. halamanmoeka.com.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan Dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja serta Kinerja Karyawan pada Hotel X di Samarinda*. Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8(4). <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284>
- Santoso, S. A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom*. Journal of Applied Business and Economics (JABE). Vol 7 No. 1. Universitas Pamulang
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: "Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja"*. PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., Sofiati, N. A.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: "Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik"*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Utomo, S., & Widiasuti, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Mahasiswa, 1(1), 151–165. <https://doi.org/10.32477/jurima.v1i1.762>
- Wijayaningsih, R. (2021). *Sumber Daya Manusia: "Sebagai Sebuah Sistem Dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi"*. Halaman Moeka Publishing.