

## **BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SMAN 1 MENGANTI GRESIK**

Oleh

**Hariono**

**SMA Negeri 1 Menganti Gresik**

Email : hariono.wr@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti Gresik, serta untuk mengetahui diantara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti Gresik.*

*Penelitian ini merupakan penelitian Explanatory Research yaitu penelitian yang akan menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMA Negeri 1 Menganti Gresik yang berjumlah 18 orang karyawan.*

*Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti Gresik. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti Gresik sebesar 90.8%. Sedangkan sisanya sebesar 9.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan pula bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja SMA Negeri 1 Menganti Gresik.*

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

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh lembaga saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda, masing-masing memiliki filosofi yang prinsip sendiri-sendiri baik dalam hal cara pemecahan

masalah, pengambilan keputusan serta memiliki keyakinan, perilaku serta pola pemikiran yang berbeda. Kekuatan budaya tersebut dalam waktu yang lama digunakan bersama oleh pimpinan dan bawahan dan bertahan dengan mendorong karyawan baru untuk menggunakan dan mengikuti nilai dan praktek yang telah dijalankan (Thompson, 1985).

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu motivasi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Barney (dalam Lado & Wilson, 1994) mengatakan bahwa nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Oleh karena itu budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat, serta diperkenalkan pada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu. Melalui sosialisasi ini karyawan diperkenalkan tentang tujuan, norma, fungsi, nilai-nilai dalam lingkungan kerjanya, serta informasi yang berkaitan dengan budaya organisasi. Jika sosialisasi budaya organisasi itu sendiri diimplementasikan secara efektif, maka akan menghasilkan kinerja karyawan pada komitmen pekerjaan yang tinggi sehingga merasakan adanya kepuasan kerja, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan intensitas prestasi kerja karyawan ke kondisi yang lebih baik.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan SMA Negeri 1 Menganti”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti ?
2. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan secara parsial terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti ?
3. Manakah diantara budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan secara dominan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan tersebut diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan secara simultan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan secara parsial kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti.
3. Untuk mengetahui diantara budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan karyawan sekolah.
2. Bagi peneliti, merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh kedalam praktek secara langsung dan untuk melatih diri dalam berpikir secara kritis dalam menghadapi masalah yang nyata di lapangan.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Hasil penelitian Kotter dan Heskett (1997) menyimpulkan bahwa :  
1) Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan organisasi dalam jangka panjang; 2) Budaya perusahaan mempunyai faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya organisasi dalam dekade mendatang; 3) Budaya yang menghambat kinerja karyawan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang, budaya tersebut berkembang dengan mudah bahkan juga dapat terjadi pada organisasi yang penuh dengan orang-orang yang bijaksana dan pandai; 4) terakhir, walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian pengaruh budaya terbukti sangat kuat dimana dampaknya pada kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan akan menentukan sukses tidaknya organisasi dalam jangka panjang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainur Rofik (2005) dengan judul “Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan SMA Negeri 1 Menganti”.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins (2002:2), perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam organisasi. Perilaku organisasi juga terkait dengan kepuasan kerja. Gibson etal. (1992:6), perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir. Perilaku dipandang sebagai sesuatu yang bekerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Pendekatan ini memberikan kesan bahwa apabila mempelajari perilaku keorganisasian maka perlu diidentifikasi secara jelas tingkat analisis yang sedang digunakan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Supaya kita dapat mengetahui tentang organisasi dan bagaimana fungsinya, maka seseorang harus mempelajarinya dan melaporkan hasilnya. Untuk dapat lebih menjelaskan arti perilaku maka pengertian perilaku organisasi dapat dilihat dari beberapa pendekatan antara lain adalah :

1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk

mencapai tujuan. Organisasi dibentuk dengan maksud mencapai tujuan. Dalam pendekatan ini gagasan bahwa organisasi maupun kelompok dan individu itu harus dievaluasi dari segi pencapaian tujuan, telah diterima umum secara luas (Gibson et. al, 1992:2). Pendekatan tujuan menunjukkan bahwa organisasi itu dibentuk dengan tujuan tertentu, bekerja secara rasional dan berusaha mencapai tujuan tertentu yakni prinsip dasar dari masyarakat.

## 2. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem memungkinkan kita menguraikan perilaku organisasi, baik secara intern maupun ekstern. Secara intern kita dapat melihat bagaimana dan mengapa orang didalam organisasi melaksanakan tugasnya secara individu dan secara kolektif. Secara ekstern kita dapat menghubungkan transaksi organisasi dengan organisasi atau lembaga lain. Dalam pendekatan ini semua organisasi mendapatkan sumber dari lingkungan yang lebih luas, dimana organisasi merupakan bagian daripadanya, dan sebaliknya organisasi ini menyediakan barang dan jasa yang diminta oleh lingkungan yang lebih luas itu.

## Budaya Organisasi

Menurut Druicker Dalam Tika (2005:4) “*Organizational Culture is the body of solutions to external and internal problem that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about, and feel in relation to those problems*” (Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait diatas).

Adapun fungsi utama budaya organisasi (Tika, 2005:14), adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain  
Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi  
Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu organisasi/lembaga.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial  
Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasaka positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan  
Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator  
Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru.

6. Membentuk perilaku

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi

Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah asalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan lembaga

Fungsi budaya organisasi adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai lembaga tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

10. Sebagai penghambat berinovasi.

Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
4. Berat ringannya pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja organisasi pada dasarnya adalah perilaku dan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Guru sebagai salah satu komponen yang determinan (menentukan) bagi keberhasilan pendidikan di sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku dalam melaksanakan tugasnya. Mengingat kinerja merupakan hal yang esensial terhadap keberhasilan sebuah organisasi termasuk organisasi

sekolah. Suatu kinerja yang efektif bagi setiap individu perlu diciptakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sedangkan motivasi kerja seseorang ditentukan oleh kemauan individu untuk memberikan kontribusinya.

Untuk itu suatu kondisi yang memungkinkan terciptanya suatu kinerja guru yang efektif di sekolah sangat diperlukan itu harus menjadi perhatian manajer di sekolah dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengaplikasikan semua kemampuan dan kewenangannya, salah satu diantaranya adalah menerapkan ketrampilan manajerial yang meliputi : Ketrampilan konsep, ketrampilan hubungan manusiawi, dan ketrampilan teknik. Penerapan ketrampilan manajerial kepala sekolah tersebut diatas diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

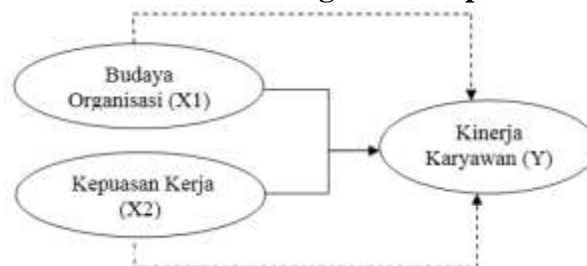
Menurut Strauss dan Syales, yang dikutip Handoko (1992:196), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absent dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Denison 1990 (dalam buku hartijasti 2010, yang dikutip Tika (2005:136) mengemukakan bahwa ada empat prinsip integrative mengenai hubungan timbal balik antara budaya oeganisasi dan kinerja. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural trais*) yang mencakup keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Keempat aspek tersebut bisa diintegrasikan seperti, keterlibatan dan konsistensi dinamika internal sebuah organisasi dengan lingkungan *external*. Adaptasi dan penghayatan misi memfokuskan hubungan antara organisasi dengan lingkungan *external* (dinamika internal). Cara lain yang dapat digunakan untuk mengitegrasikan adalah keterlibatan dan adaptabilitas merupakan pasangan yang menekankan kapasitas organisasi pada fleksibilitas dan perubahan. Konsistensi dan penghayatan misi berorientasi pada stabilitas. Hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997) dan Udan Bintoro (2002), menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kajian pustaka maka penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Udan Bintoro (2002)

**Keterangan:**

- : Pengaruh Simultan  
 - - - - - → : Pengaruh Parsial

**Hipotesis**

Bedasarkan rumusan teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan secara parsial terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti.
2. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan secara simultan terhadap Kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian *Explanatory Research* yaitu penelitian yang akan menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Menganti Gresik. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga April 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMA Negeri 1 Menganti Gresik yang berjumlah 18 orang karyawan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuisiner. Menyebarkan beberapa pertanyaan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Dokumentasi. Data yang dikumpulkan dengan metode ini adalah data yang sekunder. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang dimaksudkan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan formula model regresi linier berganda, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Parsial

e = Variabel Pengganggu

Setelah data terkumpul, maka dianalisis secara kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara data yang diperoleh dengan kajian pustaka yang dipakai, melalui uraian-uraian yang sistematis dan logis. Selain itu diadakan analisis secara kuantitatif yaitu uji statistik dengan menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam analisis data diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 0.433 + 2.659X_1 + 1.831X_2 + e$$

Nilai konstanta 0.433 artinya bahwa apabila budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0.433. Angka 2.659X<sub>1</sub> artinya bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.659 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Angka 1.831X<sub>2</sub> artinya bahwa apabila ada peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.831 satuan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain dianggap tetap.

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Nilai F hitung dalam analisis data sebesar 69.303 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi dan kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 0.893 artinya besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90.8%, sedangkan sisanya 9.2% disebabkan oleh variabel lain selain budaya organisasi dan kepuasan kerja.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah sebesar 4.194 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 dimana tingkat signifikansi tersebut kurang dari 0.050 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif



terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin baik.

Nilai  $t$  hitung untuk kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 2.970 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010 dimana tingkat signifikansi tersebut kurang dari 0.050 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin baik.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90.8%. Jadi pengaruh kepuasan kerja budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 9.2% kinerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya. Selain mendukung penelitian terdahulu, penelitian ini juga mendukung kajian-kajian teori yang ada dimana budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2.659 satuan. Oleh karena itu apabila budaya organisasi dapat meningkat satu satuan saja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 2.659 satuan. Sehingga apabila kepala sekolah ingin meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan budaya organisasi.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.831 satuan. Oleh karena itu apabila kepuasan kerja dapat meningkat satu satuan saja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1.831 satuan. Sehingga apabila kepala sekolah ingin meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan kepuasan kerja di sekolah.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90.8%. Sedangkan sisanya sebesar 9.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Secara parsial variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Salah satu cara guna meningkatkan kinerja karyawan SMA Negeri 1 Menganti melalui peningkatan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama.
2. Budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Karena itu perhatian pada kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Menganti juga perlu perhatian yang dominan.
3. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi senilai 90.8%. Karena itu meskipun pengaruh variabel diluar penelitian ini hanya sebesar 9.2%, tetap perlu diperhatikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brigman. 1995. *Social Psychology*. Second Edition, New York : Harper Colins Publishers inc
- Ferdinand, Agusty. 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Penerbit BP UNDIP
- Gibson et al. 1994. *Organisasi, Jilid 1 dan 2*. Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta.: Erlangga
- Gibson, James L., et. al. 1992, *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke Empat*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hair, J.F. et. al. 1998. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, New Jersey : Prentice-Hall International, Inc
- Handoko, T.Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia. Edisi ke Dua*. Yogyakarta: Penerbit BPF-UGM
- Hartline, Michael D. and O.C. Ferrell. 1996. "The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation", *Journal of Marketing*. 60 (4) : 52-70
- Koesmono. 2005. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industri pengolahan kayu skala menengah di jawa timur*", *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol 7. No.1, September, hal. 167-179
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh*. Yogyakarta.: Penerbit Andi
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi ke Empat*, Yogyakarta: Penerbit BPF-UGM
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Jimmy Sadeli*, Jakarta: Penerbit PT Salemba Emban Patria
- Paloepi Tyas Rahadjeng, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. : PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Purwanto, BM, 2003. *Does Gender Moderate the Effect of Role Stress on Salesperson's Internal States and Performance? An Application of*

- Multigroup Structural Equation Modeling [MSEM]*, Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Buletin Ekonomi FE UPN "Veteran" Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi ke Lima*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Soedjono, 2005, “*Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja pada terminal penumpang umum di Surabaya*”, *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol 7. No.1, Maret, 2005
- Sugiono. 2007, *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kesepuluh, Bandung : Penerbit Alfabeta
- Suyadi. 1999. *Kebijakan kinerja Karyawan*. Yogyakarta.: BPFE
- Tabachnick B.G. 1996. *Using Multivariate Statistics, Third Edition*, HarperCollins CollegePublisher.
- Tika, Moh. Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara