

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DI KANTOR PUSAT WAROENG SPESIAL SAMBAL

Hilyati
Kusuma Chandra Kirana
Prayekti

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
E-mail: chandrakna@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine (1) the influence of organizational culture on job satisfaction, (2) the influence of career development on employee job satisfaction, (3) the influence of organizational culture on employee performance, (4) the influence of career development on employee performance (5) the effect of job satisfaction on employee performance, (6) job satisfaction determines the influence of organizational culture on performance, (7) job satisfaction determines the influence of career development on employee performance. this study is a quantitative study with a population of 50 respondents, full working time and status as a permanent employee, with sampling techniques using saturated sampling and data collection using questionnaire media. Data analysis techniques using simple and multiple regression analysis techniques, path analysis (path analysis), using the SPSS.21 computer application. Research results show that (1) organizational culture influences k job satisfaction, (2) knowledgeable career development on employee job satisfaction, (3) organizational culture influences employee performance, (4) career development affects employee performance, (5) job satisfaction influences employee performance, (6) job satisfaction memidiiasi the influence of organizational culture on employee

performance, (7) job satisfaction determines the influence of career development on employee performance.

Keywords: organizational culture, career development, job satisfaction, employee performance

JEL Classification: M21

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran terpenting dalam suatu perusahaan atau pun organisasi, karna memiliki peran sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Dessler dalam Kalangi (2015), Sumber daya manusia strategis merupakan penghubung antara sumber daya manusia dengan peran untuk dapat menentukan tujuan kinerja bisnis yang starategis, serta mengembangkan dan mendorong budaya dan organiasi menjadi lebih inovasi dan fleksibilitas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam

suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Maharjan dalam Juniantara (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karna adanya motivasi yang dengan pekerjaannya sendiri dan puas dengan apa yang telah dilakukan.

Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah perusahaan kuliner swasta yang sangat terkenal dan berlokasi di Yogyakarta dan juga sangat banyak peminat atau konsumen yang berkunjung ke warung spesial sambal dan warung spesial sambal juga dikenal sangat ramai pengunjung. Maka, penulis sangat berminat mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada warung spesial sambal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berikan Warung spesial sambal dalam mencapai hasil yang baik dan juga tujuan yang diinginkan oleh warung spesial sambal dan juga hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi yang ada pada warung spesial sambal, pengembangan karir bagi karyawan dan juga kepuasan dalam bekerja dan apa yang dihasilkan karyawan, sehingga mampu bersaing dengan warung makan sejenisnya yang juga berlokasi di Yogyakarta

Budaya organisasi merupakan suatu kebijakan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dibuat dan dikembangkan oleh pendiri dan pemimpin perusahaan tersebut serta diajarkan dan di sebarakan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, budaya pada organisasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawannya sebab budaya organisasi sangat mempengaruhi keyakinan, sikap, pola pikir dan tingkah laku karyawannya yang juga dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pada karyawannya. Menurut Robbins dan Coulter dalam Susetyo (2014), budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut dan diikuti bersama yang mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggota perusahaan.

Pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk mengembangkan karir ke tahap atau jenjang yang lebih tinggi di tempat karyawan tersebut bekerja, adanya sistem pengembangan karir yang baik dalam suatu perusahaan

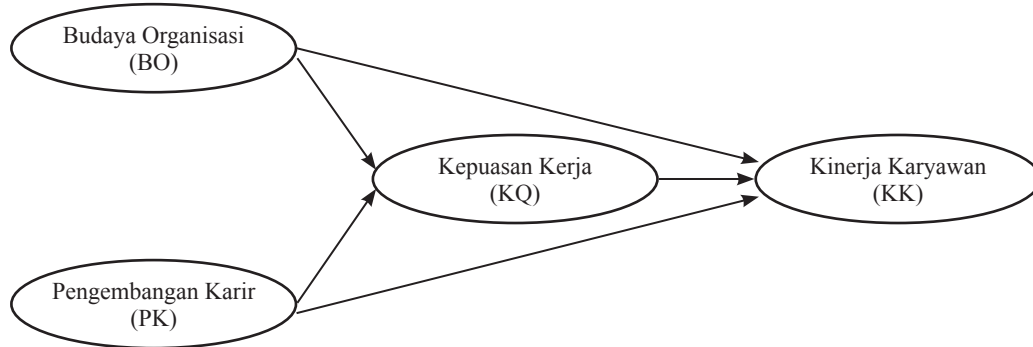
atau organisasi dapat memicu karyawan untuk ingin mengembangkan kualitas pekerjaannya sehingga hasil kerja yang diberikan dapat lebih baik dari sebelumnya agar dapat mengembangka karirnya dalam perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Sudiro dalam Massie (2015), pengembangan karir merupakan suatu proses meningkatnya kemampuan dalam bekerja secara individu dalam rangka untuk meningkatkan karir yang diinginkan.

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan budaya organisasi dan pengembangan karir, yaitu sebagai factor internal yang dapat mempegaruhi kinerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai dan Sagala dalam Juniantara (2015), kepuasan kerja merupakan sebuah penilaian yang mencerminkan karyawan terhadap perannya dengan perasaan puas atau tidak puas, senang atau tidak senang, dalam mengambil suatu pekerjaan.

Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja atau sebaliknya dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah seseorang akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap kinerjanya. Kepentingan pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek pada kinerja karyawan dan hal ini dapat ditandakan dengan kepuasan dan tingkat keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan di mana keluar masuknya perusahaan tentu saja akan berskifat negatif bagi perusahaan dan produktifitas perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2) apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja; 3) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 5) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 6) apakah kepuasan kerja memidiasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; dan 7) apakah kepuasan kerja memidiasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN



Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan

Menurut Pearce dan Robison (2017:117) budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting yang dipegang bersama oleh setiap anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan merupakan suatu pedoman mewujudkan tujuan organisasi bersama, salah satunya dengan cara membentuk sikap dan perilaku para karyawan agar karyawan dapat karyawan dapat mengetahui bagaimana harus bertindak, bersikap dan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran yang ditujuh, baik itu secara individu maupun secara kelompok yang dimana jika tujuan tersebut dapat tercapai atau terlaksana dengan baik dapat memberika dampak kepuasan kerja yang positif/ rasa senang dalam diri karyawan. Berdasar penelitian Satyawati dan Juniantra (2015), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H1: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Waroeng Spesial Sambal

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Menurut Mondy (2010:228), pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan. Luthas dalam Indah (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada

diri seseorang. Suatu sistem pengembangan karir yang baik dan jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja yang positif bagi seorang karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tempat seseorang bekerja. Berdasar penelitian Parta (2014), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H2: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Waroeng Spesial Sambal

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi yang memiliki kebijakan yang baik yang dapat dianut secara baik oleh karyawan dapat membentuk perilaku karyawan yang baik juga, yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang berprestasi. Menurut Rivai dalam Massie (2015), kinerja merupakan suatu perilaku yang ditampilkan secara nyata setiap karyawan sebagai hasil kerja yang berprestasi oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Bastian dalam Fahmi (2017:176), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan, program, kebijakan dalam melaksanakan kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang ada pada strategi organisasi. Berdasar penelitian Pontuluran (2016), pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H3: adalah budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan waroeng Spesial Sambal

Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir dalam suatu perusahaan sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya, semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Hasibuan dalam Massie (2015), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Berdasar penelitian Sendow (2015), perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H4: pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang dirasakan oleh setiap karyawan secara individu. Setiap karyawan akan merasa puas dengan apa di kerjakan jika apa yang diinginkan dalam pekerjaan itu terpenuhi. Menurut Toto dalam Satyawanti (2014), kepuasan kerja adalah konsep praktis yang penting karena merupakan hasil dan dampak dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja. Berdasar penelitian Inuwa (2016), kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar penjelasan tersebut, maka disusun hipotesis penelitian:

H5: kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal

Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat membentuk suatu keyakinan bersama karyawan dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman untuk menentukan dan mencapai tujuan yang sama. Dalam hal ini,

budaya organisasi dapat mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara kelompok maupun individu yang dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaannya. Hasil kerja seorang karyawan yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik juga dan perasaan positif pada pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Berdasar teori penelitian H1, H3, dan H5, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Waroeng spesial sambal.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan variabel intervening atau memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan status seorang karyawan ke jenjang atau posisi yang lebih tinggi atau lebih baik dari sebelumnya. Pencapaian seorang karyawan terhadap status yang lebih baik dari sebelumnya dapat memberikan kepuasan positif terhadap karyawan secara individu yang juga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berdasar teori penelitian H2, H4, dan H5, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Waroeng spesial sambal.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan merasa puas dengan budaya organisasi dan pengembangan karir maka kepuasan kerja dalam diri karyawan dapat timbul dengan sendirinya, dan jika pegawai tersebut memiliki rasa kepuasan kerja pada dirinya maka kinerja yang dihasilkan akan sangat baik bagi pekerjaannya yang dilakukan maupun perusahaan. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerja dan hasil kerja akan memburuk. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan hal ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Hal ini lah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting, terutama untuk menunjukkan kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi saat ini.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu tentang pengaruh budaya organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z), maka sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggambarkan suatu keadaan obyek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi oleh faktor lain dan penarikan simpulan berdasarkan dengan angka yang diolah secara statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yaitu 50 karyawan yang bekerja di Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan jumlah sampel seluruh karyawan yaitu 50 responden yang bekerja *full time* dan berstatus sebagai karyawan tetap, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber pengumpulan data yaitu data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar dapat menjawabnya.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Analisis deskriptif (responden dan variabel), uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas) teknik analisis regresi sederhana, teknik analisis regresi berganda, analisis jalur, dan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS21.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Wiyono, 2011:113). Pada penelitian ini jumlah responden yaitu 50 maka (df) = 50-2 = 48 maka ditemukan r tabel adalah 0,278 dengan nilai alpha 0,05. (1) Budaya organisasi terdapat 7 item pertanyaan dan semuanya valid, dapat dilihat dari

kolom korelasi item bahwa r hitung > r tabel (0,278), (2) pengembangan karir terdapat 5 item pertanyaan dan semuanya valid, dapat dilihat dari kolom korelasi item bahwa r hitung > r tabel (0,278), (3) kepuasan kerja terdapat 12 item pertanyaan, dan pada item no 1 tidak valid karna nilai r hitung kurang dari 0,278 yaitu 0,032. Sedangkan item 2 sampai 12 semuanya valid, dapat dilihat dari kolom korelasi item bahwa r hitung > r tabel (0,278), (4) kinerja karyawan terdapat 13 item pertanyaan dan semuanya valid, dapat dilihat dari kolom korelasi item bahwa r hitung > r tabel (0,278).

Dengan bantuan SPSS versi 21 memberikan vasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *Statistic Cronback Alpha* (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronback Alpha* > 0.70 (Nunnally, 1994). Hasil uji Reliabilitas menyatakan (1) Budaya Organisasi memberi nilai (a) 0,805>0,70, yang artinya Reliabel, (2) Pengembangan Karir memberi nilai (a) 0,920>0,70, yang artinya Reliabel (3) Kepuasan Kerja memberi nilai (a) 0,869>0,70, yang artinya Reliabel, dan (4) kinerja Karyawan memberi nilai (a) 0,886>0,70, yang artinya Reliabel.

Karakteristik pada penelitian ini dibagi berdasar beberapa kelompok yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Usia		
20 s/d 25 tahun	23	46%
26 s/d 30 tahun	19	38%
31 s/d 35 tahun	7	14%
36 s/d 40 tahun	1	2%
Jumlah	50	100%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	17	34%
Perempuan	33	66%
Total	50	100%

Tabel 2
Deskriptif Variabel

Variabel	Frekuensi	Persentase	Keterangan
Budaya organisasi	34	68%	Setuju
Pengembangan karir	24	48%	Setuju
Kepuasan kerja	38	76%	Setuju
Kinerja karyawan	32	64%	Setuju

Berdasar Tabel 2, nampak nilai tertinggi terdapat pada kepuasan kerja yaitu 38 atau 78% responden, budaya organisasi yaitu 34 atau 68%, kinerja karyawan yaitu 32 atau 64% dan pengembangan karir yaitu 24 atau 48%. Dari keempat variabel responden nilai tertinggi yang menyatakan setuju terdapat pada variabel kepuasan kerja yaitu dengan nilai 38 atau 76%, yang artinya setuju terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja.

Pada penelitian ini, Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana dikatakan distribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,005. Hasil Uji Normalitas menyatakan (1) budaya organisasi

dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja nilai Sig 0,490>0,005, yang artinya data distribusi normal, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai Sig 0,801>0,005, yang artinya data distribusi normal (3) budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan nilai Sig 0,826>0,005, yang artinya Data distribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan dua cara yaitu (1) dengan melihat nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Dan yang kedua dengan melihat VIC (*variance inflation factor*), jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
KQ	BO	0,680	1.472	Bebas dari multikolinearitas
	PK	0,680	1.472	Bebas dari multikolinearitas
KK	KQ	1.000	1.000	Bebas dari multikolinearitas
	BO	0,574	1.741	Bebas dari multikolinearitas
KK	PK	0,596	1.679	Bebas dari multikolinearitas
	KK	0,573	1.744	Bebas dari multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Rank Spearman. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil Uji Heterokedastisitas menyatakan (1) budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, nilai sig BO 0,848>0,05 dan nilai Sig PK 0,745>0,05, yang

artinya bebas dari Heterokedastisitas, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai sig 0,848>0,05 yang artinya bebas dari Heterokedastisitas, (3) budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai sig BO 0,970>0,05, PK 0,382>0,05, KQ 0,693>0,05, yang artinya bebas dari Heterokedastisitas.

Tabel 7
Analisis Regresi

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	Beta	T hitung	T tabel	Sig
KK	KQ	.393	.363	2.697	1,679	.010
KQ	BO	.622	.393	2.932	1,686	.005
	PK	.629	.345	2.575	1,686	.013
KK	BO	.863	.592	3.359	1,686	.002
	PK	.087	.053	.352	1,686	.727

Hasil analisis uji t mengatakan H1, H2, H3 berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sedangkan H4 tidak berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel.

Untuk hasil analisis jalur ditunjukkan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung

$$(BO) \rightarrow (KQ) \rightarrow (KK) = (0,393 \times 0,363) = 0,142$$

$$(PK) \rightarrow (KQ) \rightarrow (KK) = (0,345 \times 0,363) = 0,125$$

Pengaruh total

$$(BO) \rightarrow (KQ) \rightarrow (KK) = (0,592 + 0,142) = 0,737$$

$$(PK) \rightarrow (KQ) \rightarrow (KK) = (0,352 + 0,125) = 0,477$$

Berdasar analisis jalur tersebut, nampak antara pengaruh langsung dan pengaruh total dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Artinya variabel intervensi yaitu kepuasan kerja dapat terima. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Waroeng Spesial Sambal

Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng spesial sambal. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari analisis regresi linear dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,932 > 1,686$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Berdasar tabel koefisien regresi β budaya organisasi menunjukkan nilai yang positif, artinya meningkatnya budaya organisasi maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Susetyo (2014), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang positif.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Waroeng Spesial Sambal

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan waroeng spesial sambal.

pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari analisis regresi linear dengan nilai t hitung $2,576 > t$ tabel $1,686$ dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Berdasar tabel koefisien regresi β budaya organisasi menunjukkan nilai yang positif, artinya meningkatnya budaya organisasi maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Parta (2014), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal

Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal. pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari analisis regresi linear dengan nilai t hitung $3,359 > t$ tabel $1,686$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasar tabel koefisien regresi β budaya organisasi menunjukkan nilai yang positif, artinya meningkatnya budaya organisasi maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauziah *et al.* (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan waroeng spesial sambal

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal. pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari analisis regresi linear dengan nilai t hitung $0,352 < t$ tabel $1,686$ dengan signifikansi $0,727 > 0,05$. Berdasar tabel koefisien regresi β budaya organisasi menunjukkan nilai yang positif, artinya meningkatnya pengembangan karir maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Massie *et al.* (2015), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan waroeng spesial sambal

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal. pernyataan ini dapat

dibuktikan dengan adanya hasil dari analisis regresi linear dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2.697 > 1,6797$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Berdasar tabel koefisien regresi β kepuasan kerja menunjukkan nilai yang positif, artinya meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Juniantra *et al.* (2015), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya analisis jalur, di mana pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, hasil analisis menyimpulkan analisis pengaruh total lebih besar dari pada analisis pengaruh tidak langsung yaitu $0,737 > 0,142$, artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya analisis jalur, di mana pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, hasil analisis menyimpulkan analisis pengaruh total lebih besar dari pada analisis pengaruh tidak langsung yaitu $0,477 > 0,125$, artinya variabel intervening kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini adalah (1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karir berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Saran

Waroeng spesial sambal sebaiknya dapat mempertahankan atau mengembangkan lagi system dan nilai budaya organisasi dan pengembangan karir yang terdapat pada waroeng spesial sambal, karna budaya organisasi dan pengembangan karir yang baik dapat membuat menimbulkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan secara individu maupun kelompok/tim sehingga hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja yang akan di berikan karyawan pada waroeng spesial sambal. karna jika kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal baik atau meningkat maka hasil dan tujuan waroeng spesial sambal juga akan baik atau lebih baik dari sebelumnya. Di samping itu, penelitian ini dapat memberikan manfaat dan informasi tambahan bagi pihak karyawan yang bekerja di bidang sumber daya manusia atau bahkan pihak lainnya yang berkepentingan dalam dalam mengembangkan budaya organisasi kepada setiap karyawan, mengembangkan minat para karyawan agar lebih semangat dalam mengembangkan karir di waroeng spesial sambal, serta memberikan informasi kepada perusahaan tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan pada waroeng spesial sambal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu Handara dan Natalia Ajiningtyasasih. 2011. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Pengembangan Karir Pegawai Dibiرو Kepegawaian Dan Organisasi Tatalaksana Kemetrian Pekerja Umum Jakarta Selatan . *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 2(2).
- Emronn, Edison. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1).
- Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran, dan Musdalifah Aziz. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Irham, Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- I Wayan Juniantara dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9).
- Widyanto Eko Susetyo. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1).
- Muhammed Inuwa. 2016. *Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach*. *The Millennium Unversiti Journal*, 1(1).
- Dayu Indah Novriani Parta. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau dan Kepulauan Riau *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(3)
- Roosje Kalangi. 2015. Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang Ekosobudkum*, 2(1).
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Mas Arg Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9).
- Ronaldy Massie. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Maria Devita. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturan Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal JOM Fisip*, 4(2).
- Widya Parimita. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1).