

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan

Esra Elisabet¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾Email: elisabetesra@gmail.com

²⁾Email: L13208@lecturer.kalbis.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on the performance of employees of KAP Ribka Aretha dan Rekan. The research method used in this study is descriptive quantitative, where the variable is measured by a Likert scale. In this study populations were all employees of the KAP Aretha and Partners, which numbered 34 people. The number of samples used in this study amounted to 34 people, where the entire populations was used in this study amounted to 34 people, where the entire population was used as the study sample using the saturated sample method. Data processing uses SPSS version 26 and Microsoft Excel. The results of this study indicate that the influence of organizational culture on employee performance partially has a positive and significant effect. The influence of job satisfaction on employee performance partially has a positive and significant effect. Organizational culture and job satisfaction contribute 67.7% to employee performance.

Keywords: Effects of organizational culture, employee job satisfaction, and productivity among employees.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KAP Aretha dan Rekan yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, dimana seluruh populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 dan Microsoft Excel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan dan organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung penuh oleh perilaku karyawan. Karyawan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pemimpin operasi bisnis, karena mereka memiliki keterampilan, energi, dan kreativitas yang

diperlukan untuk mengatur pencapaian tujuan. Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik, maka kinerja karyawan dan organisasi juga akan baik (Katidjan, 2017, p. 429). Oleh karena itu, karyawan memiliki peran penting dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi serta dalam penggunaan teknologi yang ada. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi sangat membutuhkan sumber

daya manusia dengan tingkat energi, produktivitas dan komitmen kerja yang tinggi karena seseorang dengan sikap positif dalam bekerja dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.'organisasi'. Keberhasilan dapat diindikasikan dari kinerja pegawai. Sangat penting untuk mengetahui dampak kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan untuk menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Profesi akuntan publik telah berperan besar di era globalisasi dalam membantu organisasi bisnis untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Umumnya, profesional akuntansi seperti akuntan, auditor, penasihat pajak, dan konsultan menawarkan berbagai layanan kepada klien mereka dalam semua aktivitas bisnis, yang mencakup layanan pembukuan dan akuntansi harian, layanan audit, persiapan pengembalian pajak, layanan konsultasi, dan sebagainya. Laporan auditor bermanfaat bagi beberapa pihak, misalnya bagi perusahaan (manajemen) dan pihak eksternal, seperti investor, kreditor, negara, dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Karena hal ini, permintaan untuk profesional akuntan publik meningkat.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menangani 30 kasus yang melibatkan BUMN atau emiten di Bursa Efek Indonesia. Terdapat 74 kasus keterlambatan publikasi laporan keuangan dan laporan audit pada tahun 2016, menurut siaran pers BEI yang dikeluarkan di Jakarta pada tahun 2018 melalui unit business review Grup I dari BEI. Sepanjang tahun 2019, manajemen BEI mencatat ada 63 perusahaan yang terlambat menyampaikan laporan tahunan 2018. Sedangkan pada tahun 2020 total kasus terkait keterlambatan tercatat sebanyak 54 kasus. Dengan meningkatnya permintaan akan keandalan atas pernyataan keuangan dan membantu bisnis menjadi lebih berhasil, maka peningkatankualitas pada KAP harus

dipertahankan dan ditingkatkan, salah satunya pada KAP Ribka Aretha dan Rekan yang berada di Jatinegara Timur Raya, Jakarta Timur. Salah satu alat ukur kinerja bisnis yang digunakan adalah kinerja karyawan, dimana pengertian secara etimologis kinerja berasal dari kata work performance (kinerja). Kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pegawai pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sandwa, 2018, hlm. 96). Dengan peningkatan kinerja pegawai, maka kualitas dan kuantitas audit yang dilakukan di KAP tidak perlu diragukan lagi. Untuk mengetahui kondisi variabel budaya organisasi di Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan, peneliti melakukan observasi awal di KAP Ribka Aretha dan Rekan. Observasi awal dengan metode presurvey melalui Teknik skala likert, yang memiliki 36 personil tenaga kerja. Namun berdasarkan hasil presurvey yang telah diisi oleh para karyawan melalui gform terdapat masalah pada budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut tabel yang merupakan hasil distribusi presurvey :

Tabel 1 Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Budaya Organisasi

NO.	PERNYATAAN	TIDAK SETUJU	SETUJU
1	Karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	8,80%	91,20%
2	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama – sama	5,80%	94,10%
3	Karyawan selalu datang sesuai dengan ketentuan jam kerja	5,80%	94,10%

4	Karyawan selalu berperilaku yang sopan dalam bekerja	5,80%	94,10%
---	--	-------	--------

Sumber : Olahan Peneliti (2023)

Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa KAP RIBKA ARETHA DAN REKAN masih belum berhasil dalam melakukan budaya organisasi.

Tabel 2 Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	TIDAK SET UJU	SETU JU
1	Berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mendukung produktivitas kerja	9,10%	90,90%
2	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja	6,10%	93,90%
3	Jarak rekan-rekan saya cukup dekat satu sama lain	8,80%	91,20%
4	Kenyamanan bekerja bersama - sama rekan kerja	8,80%	91,20%

Sumber : Olahan Peneliti (2023)

Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa KAP RIBKA ARETHA DAN REKAN masih belum berhasil dalam Kepuasan kerja.

Tabel 3 Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Kinerja Kerja

NO.	PERNYATAAN	TIDAK SETUJU	SETUJU
1	Staf sangat berpengetahuan dan mencoba untuk tetap up to date dengan perubahan.	8,80%	91,20%
2	Staf dengan pengetahuan mendalam yang dapat membantu	5,90%	94,20%

orang lain membuat keputusan

3	Karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	8,80%	91,20%
---	--	-------	--------

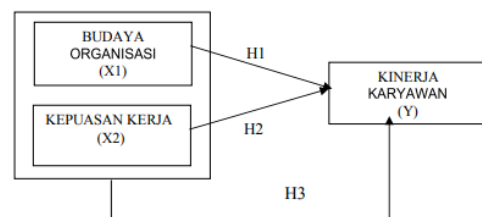
4	Karyawan sangat memperhatikan dan kecepatan kesempurnaan hasil kerja	5,90%	94,20%
---	--	-------	--------

Sumber : Olahan Peneliti (2023)

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa KAP RIBKA ARETHA DAN REKAN gagal meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, munculnya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini penting dalam menentukan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai research gap fillers. Subyek penelitian ini adalah akuntan di KAP Ribka Aretha dan Rekan sebagai kebaruan penelitian karena belum pernah diteliti sebelumnya.

II. METODE PENELITIAN

Kerangka konseptual penelitian ini meliputi dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Maka inilah model penelitian konseptual yang ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian
Sumber : Olahan Peneliti (2023)

Tempat dan waktu penelitian, penelitian ini dilakukan di KAP Ribka Aretha dan Rekan yang berkantor di Jl. Jatinegara Timur Raya, No. 101, Bona Gabe Office Area A/9-Jakarta Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang akuntansi.

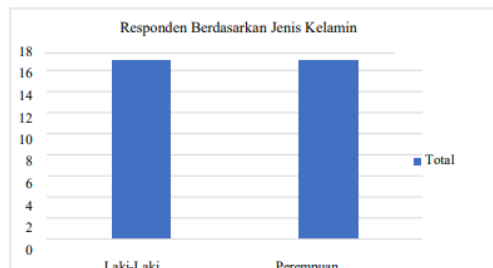
Uji yang dilakukan dalam penelitian dalam penelitian adalah :

- A. Uji pre-test yang merupakan kondisi awal dari subjek yang diteliti. Pre-test dilakukan 34 responden dari 36 responden. Pada penelitian ini juga menggunakan uji klasik yaitu uji validitas dan reliabilitas.
- B. Pengujian utama pengujian ini dilakukan pada 34 dari 36 responden, teknik pengujian data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 1. Uji Asumsi Klasik : Multikolinearitas dan Heterokedastisitas
 2. Regresi
 3. Uji Hipotesis : Uji T dan Uji F
 4. Uji Koefisien Determinasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Google Form sebagai alat pengumpulan data berupa kuesioner yang kemudian dibagikan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah KAP Ribka Aretha dan Rekan, terdapat 36 karyawan dan 34 responden yang menyelesaikan survei adalah mereka yang diuji. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pelatihan terakhir, departemen, dan senioritas karyawan.

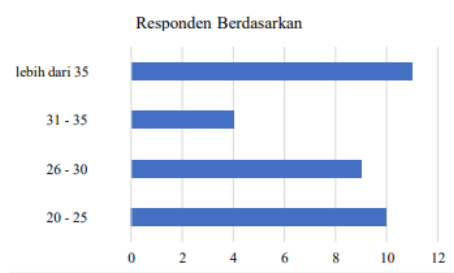
A. Responden Jenis Kelamin



Gambar 2 Responden Hasil Jenis Kelamin
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 17 orang dan 17 perempuan orang. Jadi komposisi seimbang.

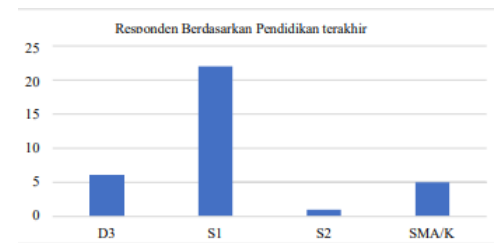
B. Responden Berdasarkan Usia



Gambar 3 Responden Hasil Jenis Usia
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Responden keseluruhan sebanyak 34 orang terbagi ke dalam beberapa kategori usia. Mayoritas karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan berusia lebih dari 35 tahun. Jumlah dari usia tersebut adalah 11 orang. Kemudian terdapat 10 responden dengan usia 20-25 tahun, 9 responden dengan usia 26-30 tahun dan terakhir 4 orang dengan usia 31-35 tahun.

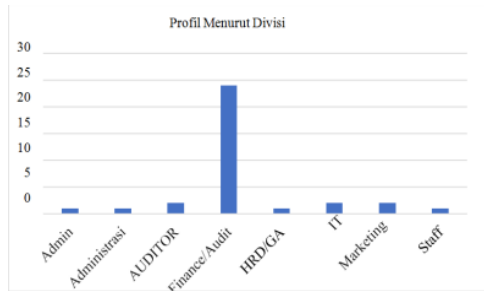
C. Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 4 Responden Hasil Jenis Pendidikan
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Karyawan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan mempunyai jenjang pendidikan yang bervariasi. Background pendidikan mereka berkisar antara SMA/K hingga S2. Namun dari seluruh karyawan, mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 22 orang. Karyawan berpendidikan D3 ada sebanyak 6 orang, terdapat 5 karyawan berpendidikan SMA/K. Dan yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 1 orang.

D. Responden Berdasarkan Divisi



Gambar 5 Responden Hasil Jenis Divisi
Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2023

Sebanyak 1 karyawan bekerja di divisi admin, 1 orang bekerja di divisi administrasi, 2 orang bekerja di divisi auditor, 1 orang bekerja di divisi HRD/GA, 2 orang bekerja di divisi IT, 2 orang bekerja di divisi marketing, dan 1 orang bekerja di divisi staff.

Pada penelitian ini menggunakan Uji - uji yang telah disebutkan pada metode penelitian sebagai berikut :

A. Hasil Uji Validitas

Uji konvergensi tiap indeks struktural Menurut Ghozali (2014), suatu indeks dikatakan memiliki nilai yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Namun, selama fase peningkatan, nilai faktor beban antara 0,5 dan 0,6 masih dapat diterima. (Ghozali, 2014).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Pre test

Variabel	Jumlah Pernyataan	Valid	Tidak Valid
Budaya Organisasi	11	8	3
Kepuasan Kerja	11	11	-
Kinerja Kerja	11	10	1

Sumber: Hasil Olah Peneliti (2023)

Uji validitas pretest menunjukkan bahwa item pernyataan dengan indikator 11 kalimat diuji pada pretest. Sertakan semua item yang dideklarasikan terkait dengan variabel independen, budaya organisasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dan

variabel dependen Prestasi kerja (Y) yang dinyatakan dengan benar. Memang, korelasi Pearson menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, kuesioner dinyatakan layak dan valid untuk diproses lebih lanjut.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dimanfaatkan guna menaksir apakah suatu angket diberikan jawaban secara konsisten oleh responden atau biasa disebut reliabel. Pengukuran ini memanfaatkan Cronbach's Alpha dengan aturan apabila nilainya melebihi batas yang telah ditetapkan yaitu 0.6 maka kuisisioner bisa disebut reliabel.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Pre test

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	.775	Reliabel
Kepuasan Kerja	.827	Reliabel
Kinerja Kerja	.898	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2023)

C. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memeriksa apakah model regresi residual atau variabel pengganggu berdistribusi normal. Seperti diketahui, model regresi yang baik memiliki distribusi residual yang normal. Pada uji normalitas histogram, jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal jika nilai sig < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 Tes Normalita One Sampel Kolmogrov – Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92630174
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive Negative	.060 -.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Tabel hasil perhitungan mendapat nilai uji 0,089 dengan tingkat signifikansi 0,200. Karena 0,200 yang diperoleh dari pengujian ini ternyata lebih besar dari 0,05, kumpulan data untuk model ini tidak berdistribusi normal.

D. Hasil Uji Multikolineritas

Pengukuran multikolineritas berfungsi untuk memeriksa asumsi keberadaan korelasi yang ada di antara independent variabel. Seharusnya model regresi dikategorikan sebagai baik apabila dalam model sama sekali tidak mengandung premis multikolineritas. Teknik untuk mengetahui adanya multikolineritas adalah dengan membandingkan angka toleransi dan VIF dengan normal model tanpa premis multikolineritas jika toleransi melebihi 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 0,10.

Tabel 7 Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.832	1.202
Kepuasan Kerja	.832	1.202

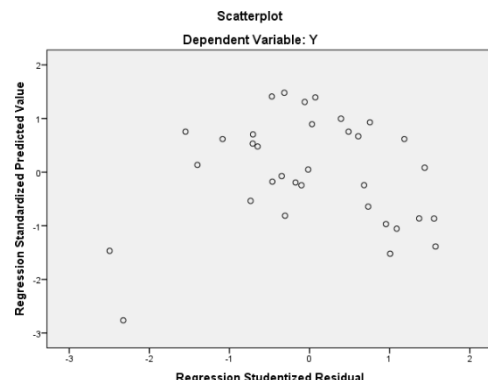
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan hasil tersebut, budaya organisasi dan kepuasan kerja

menghasilkan angka toleransi sebesar 0,832 melebihi 0,10 dan VIF 1,202 tidak melebihi 10. Hasil tersebut merupakan indikasi bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak memiliki masalah multikolineritas.

E. Hasil Uji Heterodastisitas

Uji varians bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians dari varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Untuk memperoleh hasil keberadaan indikasi heteroskedastisitas ini diimplementasikan uji Scatterplot. Suatu model dikategorikan tidak mempunyai indikasi heteroskedastisitas apabila plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar acak. Berikut alah representasi scatterplot dari model regresi untuk penelitian ini, yang ditunjukkan pada gambar 6.



Gambar 6 Uji Hteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan output Scatterplots di atas, berikut ini:

1. Titik data didistribusikan di atas atau di sekitar nol
2. Titik-titik tidak hanya tercetak di atas atau bawah
3. Distribusi titik-titik data tidak membentuk gelombang, melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar lagi
4. Analisis poin data yang tidak terstruktur

Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah varians variabel, sehingga model

regresi ideal yang baik dapat diterapkan.

F. Hasil Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk memverifikasi apakah Budaya Organisasi memiliki efek pada Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan. Guna memverifikasi hal ini maka ditetapkan hipotesis yaitu pembuktian dengan cara mengkomparasi angka signifikansi terhadap t tabel. Hipotesis dari Uji t adalah:

H0: Budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Ribka Aretha dan rekanan

H1: Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Ribka Aretha dan Rekan

Tabel 8 Uji T

	<i>t Stat</i>	<i>t tabel</i>	<i>P-value</i>
Budaya Organisasi	3.649	1.691	0.001
Kepuasan Kerja	5.061	1.691	0.000

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, diputuskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja menghasilkan nilai t sebesar 3,649 melebihi t tabel sebesar 1,691 dan nilai t sebesar 5,061 melebihi t tabel sebesar 1,691. Artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntan Ribka Aretha dan Rekan.

G. Hasil Uji F

Percobaan ini dilaksanakan guna memverifikasi apakah seluruh independent variabel dalam model mempunyai kontribusi efek yang secara bersama-sama atas dependent variabel. Pada pemeriksaan F ini terdapat kondisi pengujian yang ditetapkan yaitu jika angka

sig. yang didapatkan dari analisis tidak melebihi 0.05, maka asumsi H0 tidak diterima. Adapun hipotesisnya yaitu:

H0: Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Akuntan Ribka Aretha dan rekanan

H1: Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntan Ribka Aretha dan Rekan.

Tabel 9 Uji F

ANOVA					
	<i>d f</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	1066.836	533.418	32.505	0.000
Residual	31	508.723	16.410		
Total	33	1575.559			

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa sig. yang diperoleh dari perhitungan ternyata 0,000 lebih kecil dari alpha yang telah ditetapkan yaitu 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa pernyataan hipotesis H0 ditolak. Oleh karena itu, budaya organisasi dan kepuasan kerja sekaligus memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor akuntan Ribka Aretha and Partners. .

H. Koefisien Determinasi

Analisis faktor digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.822871
R Square	0.677116

Adjusted R Square	0.656285
Standard Error	4.050977
Observations	34

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Dari tabel diatas nilai R2 model regresi adalah 0,677 atau (67,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntan Ribka Aretha and Partners adalah sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

I. Persamaan Regresi

Regresi linier berganda bertujuan untuk mendeteksi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Akuntan Ribka Aretha and Partners. Persamaan regresinya adalah $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$. Dengan melakukan perhitungan di SPSS, diperoleh hasil berupa tabel koefisien yang memuat unsur-unsur persamaan regresi di bawah ini:

Tabel 11 Persamaan Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>p-value</i>
Intercept	-3.479	5.530	0.629	0.534
Budaya Organisasi	0.489	0.134	3.649	0.001
Kepuasan Kerja	0.687	0.136	5.061	0.000

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Berdasarkan data-data dari tabel diatas, maka dapat dibentuk model regresi antara lain:

Kinerja Karyawan = -3.479 + 0.489 + Budaya Organisasi + 0.687 Kepuasan Kerja + e

Penjelasan dari persamaan regresi

tersebut yaitu:

a. Konstanta = -3,479 yang berarti jika pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah nol, maka nilai kinerja pegawai Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha and Partners adalah -3,479.

b. Koefisien Budaya Organisasi = 0.489 artinya jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan sebesar 0.489.

c. Koefisien Kepuasan Kerja = 0.687 artinya jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan sebesar 0.687.

J. Analisis Kuat Pengaruh Indikator Berdasarkan Nilai Mean

Tabel 12

No	Interval	Keterangan
1	1 – 1.8	STS
2	1.81 – 2.6	TS
3	2.61 – 3.4	N
4	3.41 – 4.2	S
5	4.21 - 5	SS

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Pengujian Mean menampilkan hasil rata-rata dari tiap-tiap poin indikator dalam semua variabel studi ini, yang bisa dilihat pada penjabaran berikut :

Tabel 3.13

Variabel	Poin	Rata-rata
Budaya Organisasi	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	3
	Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan	3.5
	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar perusahaan	3.2353
	Karyawan mampu untuk menjaga identitas jati diri perusahaan	3.3235

Perusahaan mampu mengontrol setiap pekerjaan karyawan	3.7059
Pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan	3.8235
Karyawan mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan	3.7647
Perusahaan menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan perusahaan	3.9706

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Tabel uji mean diatas memaparkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai angka rata-rata tertinggi pada poin Perusahaan menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam menyampaikan pendapat dan pandangannya untuk kemajuan perusahaan dengan nilai 3,9706, secara spesifik responden sangat setuju bahwa pemimpin memiliki kemampuan bawahan saja. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada poin Jika ada masalah di tempat kerja selalu diselesaikan dengan nilai 3 yaitu respon netral jika karyawan selalu masuk kerja sesuai dengan peraturan waktu kerja. Rata-rata ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kantor akuntan Ribka Aretha and Partners cenderung kurang mementingkan disiplin waktu di tempat kerja karena banyak karyawan yang tidak hadir pada jam kerja.

Tabel 14

Variabel	Poin	Rata-rata
Kepuasan Kerja	Saya puas dengan adanya jaminan akan masa tua yang diberikan perusahaan	3.1176
	Saya puas dengan pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja	3.0588

Saya puas dengan pengarahannya yang jelas diberikan ketika saya bekerja	3.1471
Saya puas dengan kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target.	3.1471
Saya puas dengan kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya	3.2647
Saya puas dengan ungkapan rasa terima kasih/penghargaan yang saya terima dari supervisor ketika saya bekerja dengan baik	3.2353
Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan	3.2941
Saya puas dengan peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan	3.2647
Saya puas dengan kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan jelas	3.0294
Saya puas dengan kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	3.2353
Saya puas dengan aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan	3

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Bagan uji rata-rata di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki skor rata-rata tertinggi pada bagian saya puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan dengan nilai 3,2941 yaitu rata-rata responden ditetapkan jika puas dengan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada Saya puas dengan peraturan masa promosi yang jelas diterapkan di perusahaan dengan

nilai 3 yaitu responden netral jika karyawan puas dengan kondisi kerja, kenyamanan di tempat kerja yang tepat. Rata-rata ini menunjukkan bahwa pada kantor akuntan Rebekah Aretha and Partners tingkat kepuasan kerja yang rendah terletak pada kepuasan kerja yang kurang karena kondisi yang tidak sesuai.

Tabel 15

Variabel	Poin	Rata-rata
Kinerja Karyawan	Karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	3.1176
	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	3.1471
	Karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	3.1471
	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempuinaan hasil pekerjaan	3.1471
	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	3.0882
	Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target	3.1471
	Karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	3.4118
	Karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	3.2647
	Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	3.0588

Karyawan memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	3.2647
--	--------

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2023

Tabel uji mean diatas memaparkan bahwa Kinerja Karyawan mempunyai angka rata-rata tertinggi pada poin Y7 dengan nilai 3.4118 yaitu responden setuju karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi. Sedangkan angka rata-rata terendah terletak pada poin Y9 dengan nilai 3.0588 yaitu responden netral jika karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata ini menandakan bahwa di Kantor Akuntan Publik Ribka Aretha dan Rekan, kinerja yang paling rendah terletak pada kurangnya kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan melihat angka mean diatas, bisa diketahui bahwa hal yang membuat karyawan memiliki kinerja yang kurang adalah karena kurangnya kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya antusias dalam bekerja.

K. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel (3,649 < 1,691), hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan karyawan KAP Ribka Aretha dan Rekan yakin bahwa budaya organisasi yang diperkenalkan oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi merupakan aktivitas yang melibatkan perbedaan nilai dan keyakinan sebagai bagian dari identitas organisasi (Jessica Angelica & Ika Suhartanti Darmo, 2020, hlm.). Hal ini

juga terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Robby Nugroho dan Ignatius Ario (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Umum Perbendaharaan RI” Indonesia pada Kanwil Provinsi DKI Jakarta “, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T, kepuasan kerja memiliki nilai T hitung lebih tinggi dari T tabel ($5,061 > 1,691$), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Kaliski 2007 (dalam tesis Astianta Yudi dan Machmed Tun Ganyang, 2018, hlm. 38), kepuasan kerja adalah perasaan pencapaian dan prestasi yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Choya Pari dan Ignatius Ario Sumbogo (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Jakarta Tebet”, menunjukkan Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. efisiensi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KAP Ribka Aretha dan Rekan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KAP Ribka Aretha dan Rekan.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KAP Ribka Aretha dan Rekan.

Implikasi Manajerial

Implikasi pengelolaan disusun berdasarkan analisis rata-rata. Efek manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus terus melakukan penelaahan terhadap karyawan yang tidak masuk kerja sesuai jam yang telah ditentukan perusahaan. Misalnya dikenakan sanksi berupa potongan makan atau bonus, selisih jumlah yang diterima dapat meningkatkan nilai seseorang atau nilai jual karir.
2. Pemberikan arahan seorang pemimpin kepada bawahan harus dipertahankan karena karyawan akan paham dan mampu bekerja sesuai dengan instuksi yang diberikan serta meminimalisir kesalahan dalam bekerja, hal ini sesuai dengan pernyataan mean tertinggi yaitu “pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan”.
3. Melalui hasil rata-rata penelitian ini, variabel Kepuasan kerja (X2) memiliki nilai yang relatif tinggi pada indikator “kepuasan terhadap gaji yang diberikan perusahaan”. Dari pernyataan tersebut saran peneliti agar perusahaan dapat mempertahankan hal ini agar karyawan merasa dihargai dan terpacu untuk bekerja maksimal.
4. Perusahaan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang tepat seperti menata zona inovasi dengan ruang kantor nyaman dan sekreatif mungkin sehingga karyawan dan anggota tim dapat dengan bebas menyumbangkan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif untuk perkembangan perusahaan.perusahaan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai hanya sekitar 67,7%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu pada penelitian

selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel dalam meneliti variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Peneliti menggunakan kantor akuntan sebagai objek penelitian, selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan berbagai objek peneliti seperti bank, perusahaan manufaktur, perusahaan distribusi, jasa dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adeltje, T., Tannady, H. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya". *KALBIS INSTITUTE. Jakarta : Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*. Retrieved July 11, 2023 from http://library.kalbis.ac.id/Library/index.php?p=show_detail&id=21955&keywords=budaya+organisasi
- Christian, A., & Sumbogo, I. A. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Orientama Makmur Abadi". *STREAMING*, 1(1), 1–7. <http://112.78.142.42/index.php/streaming/article/view/228>
- Farica, T., & Renwarin, J. M. J. (2022). "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. Mab". *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 79–87. <https://doi.org/10.52644/JOEB.V11I1.82>
- Meliana, V. (2017). "Efektivitas Pemberian Kompensasi Finansial Perusahaan". *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 341–346. <https://doi.org/10.36226/JRMB.V2I3.67>
- Renwarin, J.M.J. (2021). "The Impact Of Job Design, Conflict And Workplace Stress On Elementary Theacher's Job Performance". *International Journal of Educational Research & Social Sciences*.
- Robby, N., Sumbogo, I.A. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Perbendaharaan Republik Indonesia di Kanwil Provinsi DKI Jakarta". *KALBIS INSTITUTE. Jakarta : Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*. http://library.kalbis.ac.id/Library/index.php?p=show_detail&id=19393&keywords=budaya+organisasi
- Choya, P., Sumbogo, I.A. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kpp Pratama Jakarta Tebet | KALBIS INSTITUTE. Jakarta : Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis". http://library.kalbis.ac.id/Library/index.php?p=show_detail&id=21880&keywords=budaya+organisasi
- Swadiputra, I.B.W., Widyani, A.A.D., Saraswati, N.P.A.S. (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Mertaayunan Abiansemal". *Jurnal EMAS*. Vol 3 Nomor 9.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nuryadi, et al. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta. SIBUKU MEDIA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Windayanti, W et al (2019). *Kajian Budaya Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kalbis Institute. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(2), 193–202. <https://doi.org/10.36407/JMSAB.V2I2.96>