

Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Banjarmasin

Hairiyah^{1*}), Taharuddin¹⁾, Muhammad Hasanur Arifin¹⁾

¹⁾Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

* E-mail author: hairiahj5@gmail.com

ARTICLE HISTORY:

Received 18-01-2022

Accepted 26-02-2022

Published 12-06-2022

ABSTRACT : This study aims to investigate the impact of corporate culture and job satisfaction on employee performance. Because it explores causality between variables, this study employs a quantitative technique. The saturated sample technique was used to choose a sample of 44 employees from PT Arutmin Indonesia Tambang kintap. A questionnaire was used to collect data, then analyzed using multiple regression. The study's findings show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a considerable influence of 0.552 percent, and that work satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a considerable influence of 0.361%. The findings show that corporate culture and work satisfaction considerably influence employee performance, with a strong effect of 0.738, or 73.8%.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia ialah aset yang berarti untuk sesuatu organisasi dan atau industri. Meskipun berada pada masa revolusi industri 4.0, sebagian besar industri telah bertransformasi ke dalam *virtualisasi* kegiatan industri yang ditandai dengan pemanfaatan sarana dan prasarana digital. Namun demikian, organisasi dan atau industri senantiasa membutuhkan sumber energi manusia guna menggapai tujuan organisasi. Gaol (2019) mengungkapkan manusia ialah sumber energi yang sangat berarti dari suatu organisasi. Manusia membagikan bakat, kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman buat menggapai tujuan-tujuan organisasi. Keberhasilan industri diukur oleh keahlian industri menggapai sasaran yang diharapkan, baik dalam perkembangan ataupun keuntungan ataupun survival buat jangka pendek ataupun jangka panjang. Perihal ini pastinya tergantung pada keahlian manajemen dalam melaksanakan industri tersebut, dan keahlian

SDM yang menunjang ataupun menolong manajemen dalam melaksanakan industri tersebut semacam yang diungkapkan oleh (Gaol, 2019).

Berdasarkan tabel 1.1, Indonesia memiliki cadangan mineral yang sangat besar seperti batu bara, minyak bumi, gas alam, emas, dan timah. Hampir setiap provinsi memiliki mineral yang dapat dimanfaatkan dengan berbagai cara.

Tabel 1.1 Produksi tambang mineral

Barang tambang mineral	Produksi tambang mineral		
	2018	2019	2020
Batu Bara	557.983.706,00	616.154.054,00	565.640.928,00
Bauksit	5.693.640,00	16.592.187,00	25.859.895,00
Bijih Nikel	38.829.146,00	60.948.143,00	48.040.003,00
Emas	132.734,00	108.977,00	65.890,00
Konsentrat Tembaga	2.309.262,00	1.697.725,00	2.273.456,00
Konsentrat Tin	82.809,00	86.947,00	65.127,00
Pasir Besi	6.988.688,00	2.507.86,00	-

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 produksi tambang mineral dari tahun 2018-2020 dari banyaknya hasil tambang batubara yang paling banyak di produksi yaitu pada tahun 2018 sebanyak

557.983.706,00, tahun 2018 sebanyak 616.154.064,00 dan tahun 2020 sebanyak 565.640.928,00.

Tabel 1.2 Daerah penghasil batubara terbesar di Indonesia

Penghasil Batubara di Indonesia		
No	Daerah	Luas Wilayah
1	Papua	1.873 Km ²
2	Kalimantan Selatan	1.105 Km ²
3	Sumbawa, NTB	250 Km ²
4	Tanjung Enim, Sumatera Selatan	77 Km ²
5	Tambang Migas di Blok Rokan dan Cepu	56 Km ²

Sumber: the official website IDX channel, 2021

Berdasarkan tabel 1.3, Kalimantan Selatan memiliki cadangan batubara terbesar di Indonesia, khususnya di wilayah Pulau Laut Kalimantan Selatan. Pulau Laut yang terletak di Kabupaten Kotabaru dan Kabupaten Tanah Bumbu, memiliki luas hanya 1.105 km². Meski batu bara yang dihasilkan di pulau ini berkadar tinggi, sebagian besar hasil tambangnya dikirim ke luar negeri meliputi: China, Jepang, dan Amerika Serikat guna melaksanakan proses ekspor batu bara dari Pulau Laut.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja diartikan sebagai capaian yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Sutrisno (2016:151), sebaliknya, berpendapat bahwa prestasi kerja atau *performance* adalah konsekuensi dari pekerjaan yang telah diperoleh berdasarkan perilaku kerjanya dalam melakukan aktivitas di tempat kerja.

Kinerja Karyawan di PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap dilihat dari disiplin karyawan. kedisiplinan diartikan sebagai suatu kondisi pegawai dan atau karyawan mampu dan mau melaksanakan peraturan yang berlaku serta mengikuti tugas pokok dan fungsi yang diberikan sehingga digunakan sebagai indikator kinerja. Kedisiplinan diterapkan di PT Arutmin Indonesia tambang Kintap selalu melakukan Alat Pelindung Diri di lingkungan kerja dan selalu mengikuti pertemuan singkat sebelum

bekerja seperti Toolbox Meeting dan selalu melakukan inspeksi. Selain itu, kinerja dapat dilihat dari tingkat absensi kedisiplinan PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap

Kinerja karyawan yang diterapkan di PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap selain tingkat disiplin yang tinggi. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kerjasama dalam bekerja dengan baik dalam tim, percaya bahwa pekerjaan akan lebih baik dilakukan bersama-sama, dan bertanggung jawab untuk memprioritaskan pekerjaan yang menjadi prioritas dan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan.

Kinerja pegawai digambarkan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pengaruh internal dan eksternal memiliki efek universal terhadap kinerja karyawan (Ismail, 2006). Aspek internal berasal dari diri karyawan, misalnya kepuasan kerja. Di sisi lain, pengaruh eksternal tercipta dari luar karyawan, seperti budaya perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi mengacu pada gagasan-gagasan yang muncul dalam suatu organisasi dan dimanfaatkan untuk membentuk sikap para anggotanya (Soedjono, 2005). Sikap karyawan dibentuk oleh lingkungan tempat mereka bekerja, yang terdiri dari budaya organisasi. Adanya budaya dalam suatu perusahaan diyakini akan membantu karyawan dalam bekerja dengan lebih baik.

Implementasi budaya organisasi yang diterapkan di PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap guna mencapai visi “*Menjadi Pemain Kelas dunia untuk sektor energi dan pertambangan*”. Tenaga kerja dan atau karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai agar dapat bekerja dengan baik. Regulasi merupakan salah satu nilai penting untuk meningkatkan

kualitas pegawai; pimpinan mampu membimbing pegawai dengan baik dengan prinsip kekeluargaan; karyawan melakukan kegiatan rutin seperti *toolbox meeting* dan *safety talk*; kegiatan di luar rutinitas yang bermanfaat untuk keakraban karyawan seperti *Family Gathering*.

Budaya perusahaan dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menggembirakan atau tidak menyenangkan di mana karyawan menganggap pekerjaan mereka (Widodo, 2006). Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki pendapat yang baik tentang budaya perusahaan mereka. Di sisi lain, jika kesan karyawan terhadap budaya organisasi adalah negatif, mereka cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka; karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan percaya itu menyenangkan akan lebih mungkin untuk berkinerja baik (Robbins, 2008).

Tabel 1.3 Tingkat pendapatan karyawan per bulan

No	Divisi	Pendapatan per- bulan
1	COP	Rp.6.000.000 – Rp 10.000.000
2	CDEA	Rp.6.000.000 – Rp 10.000.000
3	ENGINEERING	Rp.11.000.000 – Rp 15.000.000
4	SHE	Rp 6.000.000 – Rp 10.000.000
5	Admin & Land	Rp 6.000.000 – Rp 10.000.000

Sumber: Data internal perusahaan.

Dari tabel 1.8 pendapatan per bulan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat bagus karena melebihi Upah Minimum Regional Kalimantan selatan (Rp 2.877.177) yang berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Ikhsan (2016), Taurisa & Ratnawati (2012), dan Yudha (2018) temuan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian, Adapun tujuan pada penelitian ini yakni:

1. Mengkaji pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap.
2. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Kintap.
3. Meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja personel tambang PT Arutmin Indonesia Kintap.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Dalimunthe (2009:33), kinerja karyawan sangat menentukan seberapa sering mereka berkontribusi terhadap prestasi organisasi. Kinerja karyawan salah satu pencapaian pekerjaan seseorang berdasarkan target yang harus dipenuhi atau tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan (Hasibuan, 2002:56), melalui:

1. Loyalitas, yaitu kemampuan karyawan untuk menunjukkan sikap setia terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Prestasi Kerja, kinerja suatu karyawan yang dinilai berdasarkan acuan hasil kerja dan dimanfaatkan sebagai pengukuran kinerja selama di perusahaan.
3. Disiplin, yaitu kepatuhan yang ditunjukkan dalam menjalankan peraturan dan mengikuti petunjuk serta digunakan sebagai indikator kinerja suatu karyawan.
4. Kreativitas, suatu kemampuan pegawai untuk mengembangkan *soft skill* dan memaksimalkan potensinya dalam menyelesaikan pekerjaannya agar berfungsi lebih baik dan efektif.

5. Kerjasama, tindakan dan sikap saling bersedia antar karyawan guna meningkatkan interaksi dan kolaborasi dengan karyawan lain untuk meningkatkan hasil pekerjaannya dan capaiannya.
6. Keterampilan, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebagai indikator peningkatan kinerja.
7. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kesediaan pegawai untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerjanya..

Budaya Organisasi

Wibowo (2013: 17) mendefinisikan budaya organisasi sebagai acuan dan konvensi bersama yang disepakati guna membimbing karyawan baru. Budaya organisasi adalah kerangka kognitif yang terdiri dari perilaku, keyakinan, norma, sikap, dan harapan yang diharapkan di antara anggota organisasi. Berikut rekomendasi Deal & Kennedy (dalam Tika, 2008:110) antara lain.

1. Lingkungan bisnis, kemampuan organisasi untuk merespon dengan benar peluang dan tantangan lingkungan menentukan keberadaannya. Iklim bisnis mempengaruhi apa yang harus dilakukan perusahaan untuk menjadi sukses. Lingkungan usaha mampu mempengaruhi jumlah dan kuantitas Batubara yang dihasilkan setiap tahun harus sesuai dengan target agar bisa menyuplai batubara baik ekspor maupun impor. Akibatnya, korporasi dimaksudkan untuk memberikan kegiatan lingkungan yang antisipatif jika harga batubara turun karena kebijakan penjualan, penemuan, atau manajemen biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dari lingkungan bisnisnya.

2. Nilai- Nilai, Elemen nilai adalah gagasan garis bawah dan kepercayaan pada sesuatu organisasi. Ide-ide ini menekankan perlunya kepercayaan untuk mencapai kesuksesan. Untuk mendorong pekerja mencapai kinerja yang sangat baik, nilai atau kepercayaan harus diungkapkan secara terbuka oleh manajer kepada semua sumber energi manusia (SDM). Masalah ini dimaksudkan untuk menghindari penyimpangan dari standar yang telah diperkenalkan oleh industri.
3. Pahlawan dipandang berhasil mewujudkan cita-cita budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan dapat berupa pendiri industri, manajer, kelompok organisasi, atau orang-orang yang telah berhasil membangun prinsip-prinsip organisasi; mereka dapat meningkatkan idealisme, kegembiraan, dan tempat untuk menemukan arah ketika ada tantangan atau masalah di perusahaan.
4. Ritual dan acara seremonial dalam suatu industri biasanya merupakan bentuk apresiasi atas kinerja sumber energi manusia mereka, tetapi juga dapat berbentuk pelaporan kegiatan yang telah dicoba oleh industri dalam jangka waktu tertentu. Dengan keteraturan tindakan di sektor ini, diperkirakan budaya akan diproduksi secara tidak sengaja.
5. Jaringan komunikasi dapat digunakan untuk mengangkut atau menyebarkan norma-norma budaya dan industri. Akibatnya, utilitas jaringan terbatas untuk memperoleh data tentang apa yang terjadi di industri; dapat juga dikatakan bahwa jaringan budaya adalah data.

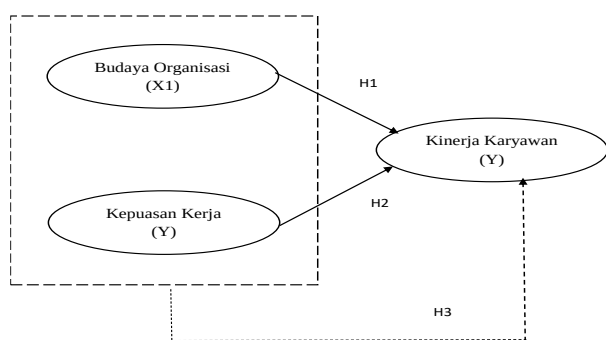
Kepuasan Kerja

Pendapat Indriyani (2012:6), Pandangan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja

mereka. Indikator Kepuasan Kerja (Robbins, 2008) sebagai berikut.

1. Pekerjaan yang sebenarnya (*Work It self*). Setiap profesi memerlukan keahlian khusus berdasarkan bidangnya. Kepuasan kerja akan meningkat atau menurun tergantung pada menantang atau tidaknya suatu pekerjaan dan diperlukan atau tidaknya kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
2. Pengawasan (*Supervisor*). Menjadi pimpinan yang baik memerlukan keinginan untuk mengakui upaya bawahannya. Pimpinan yang baik dipandang sebagai pemimpin dan teman oleh bawahannya.
3. Rekan kerja, hubungan antara karyawan dan supervisor mereka dan antara karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama atau berbeda.
4. Iklan (*Promosi*). Hal ini berkaitan dengan ada tidaknya peluang untuk maju selama bekerja.
5. Penghasilan dan atau Gaji (*pay*). Ini adalah komponen pemenuhan persyaratan karyawan, apakah mereka dianggap layak atau tidak.

Model dan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut



Gambar 2. 1 Model penelitian

Sumber: Penulis

Keterangan:
 Pengaruh Parsial
 Pengaruh Simultan

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap.

2. Kepuasan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap.
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Menggunakan Kuantitatif dengan tipe penelitian Asosiatif Kausal. Populasi dalam penelitian ini Karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap. Sampel Penelitian ini berjumlah 44 orang dengan teknik Sampling Jenuh.

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap. Teknik penentuan skor menggunakan teknik skala likert.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2012) Regresi linier berganda ialah proses menguji ikatan pengaruh lebih dari satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan uji t dan uji F. Ghazali (2016:97) Uji-t pada dasarnya mengungkapkan seberapa jauh satu variabel independen mampu menjelaskan perubahan variabel dependen. Pengujian dijalankan dengan menggunakan ambang batas signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Menurut Ghazali (2016:96) Uji statistik f digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Uji F dilakukan dengan mencocokkan nilai f taksiran dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

Menurut Ghazali (2018) Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya menunjukkan kompetensi model dalam memodifikasi variabel dependen. Ketika jumlah variabel independen dalam sebuah penelitian melebihi satu, nilai *Adjusted R Square* menghasilkan temuan yang lebih tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 dan uji signifikansinya dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment Pearson* yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid begitu pun sebaliknya. R Tabel dalam penelitian ini adalah 0,297 diambil dari jumlah sampel sebanyak 44 dari tabel nilai-nilai $r_{product\ moment}$.

Item	R-Hitung	R-Tabel	Ket
X1.1	0,564	0,297	Seluruh data Valid
X1.2	0,642		
X1.3	0,651		
X1.4	0,622		
X1.5	0,543		
X1.6	0,700		
X1.7	0,673		
X1.8	0,722		
X1.9	0,570		
X1.10	0,444		
X1.11	0,473		
X1.12	0,639		
X1.13	0,78		
X1.14	0,717		
X1.15	0,642		
X1.16	0,590		
X2.1	0,737		
X2.2	0,699		
X2.3	0,759		
X2.4	0,723		
X2.5	0,791		
X2.6	0,64		
X2.7	0,767		
X2.8	0,700		
X2.9	0,819		

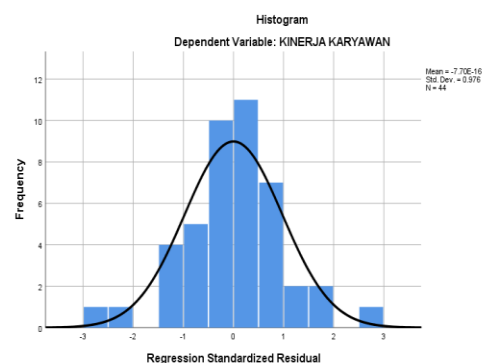
X2.10	0,676		
Y.1	0,755		
Y.2	0,731		
Y.3	0,796		
Y.4	0,656		
Y.5	0,757		
Y.6	0,625		
Y.7	0,590		
Y.8	0,646		
Y.9	0,494		
Y.10	0,623		
Y.11	0,732		
Y.12	0,715		
Y.13	0,693		
Y.14	0,609		

Hasil Uji reliabilitas

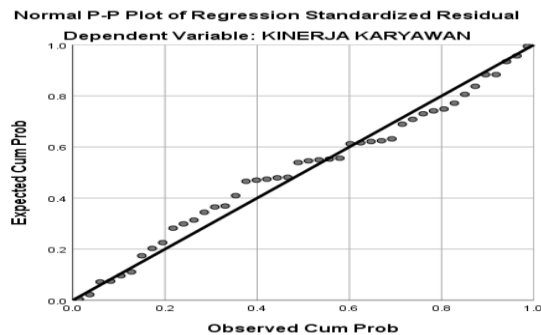
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,819	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,854	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	Reliabel

Skor *Cronbach* $> 0,60$ pada uji reliabilitas penelitian ini, yang digunakan untuk memeriksa seberapa baik kerjanya. Uji reliabilitas adalah cara untuk menentukan seberapa baik kuesioner dengan indikator yang berbeda bekerja. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten, stabil dan sama.

Hasil Uji Asumsi Klasik



Berdasarkan gambar diatas terlihat perbandingan antar data berada pada alur distribusi mendekati distribusi normal. Namun, dengan hanya melihat histogram bisa saja menyesatkan terlebih jika ukuran sampel yang kecil.



Distribusi data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik. Titik-titik menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti terlihat pada gambar di atas, menyiratkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70296816
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.070
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai *Asymp.* ditentukan menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan Signifikansi $0,200 > 0,05$, data dapat diasumsikan berdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolinearitas

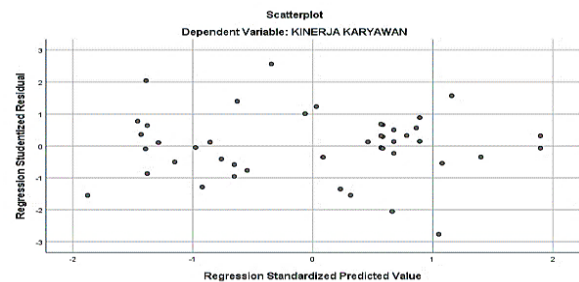
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.821	4.912		1.796	.080	
	BUDAYA ORGANISASI	.489	.109	.552	4.472	.000	.419 2.384
	KEPUASAN KERJA	.425	.145	.361	2.929	.006	.419 2.384

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada nilai tolerance pada kedua variable didapat nilai 0,419 dan nilai ini lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu Budaya

Organisasi (X_1) sebesar 2,384 dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 2,384. Hasil $VIF < 10$ yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas pada model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik tersebar secara acak dan tidak membuat pola yang terlihat, menunjukkan tanda- tanda heteroskedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.421	3.922		.872	.388
	Budaya Organisasi	-.028	.087	-.076	-.317	.753
	Kepuasan Kerja	-.025	.116	-.052	-.219	.828

a. Dependent Variable: LN_RES

Berdasarkan hasil uji park pada output SPSS, lihat p-value pada kolom sig. Apabila nilai sig Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) lebih signifikan dari 0,05 maka disimpulkan tidak terdapat tanda heteroskedastisitas pada data tersebut.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.726	2.768	1.920

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* (d) model regresi sebesar 1,920. Selanjutnya nilai tersebut ditunjukkan dengan rumus pada nilai signifikansi 5% atau 0,05. (k:N) Jika jumlah variabel bebas dalam penelitian ini adalah dua, atau "k", dan jumlah sampel adalah empat puluh empat, atau "N", maka (k:N) = (2:44). Angka ini diperoleh dengan menggunakan nilai dL tabel DW sebesar 1,422 dan nilai dU sebesar 1,612. Nilai

Durbin-Watson sebesar 1,920 melebihi batas (dU) sebesar 1,612, dan (4-dU) 4-1,612 = 2,388. Hasilnya, tidak ada gejala autokorelasi sebagai dasar pengambilan keputusan pada data ini.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.821	4.912		1.796	.080
Budaya Organisasi	.489	.109	.552	4.472	.000
Kepuasan Kerja	.425	.145	.361	2.929	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terdapat nilai konstanta sebesar 8,821, yang berarti bahwa walaupun nilai budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah nol, variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai konstanta sebesar 8,821.
2. Dalam hal ini jika nilai budaya organisasi naik satu maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,489 jika variabel lainnya tetap.
3. Jika nilai kepuasan kerja (X_2) meningkat satu maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,425. Jika variabel lain tetap, jika nilai kepuasan kerja meningkat satu maka akan naik sebesar 0,425.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	df residual	t-tabel	t-hitung	Sig.	α	Keterangan
Budaya Organisasi	41	2,019	4,472	0,000	0,05	Diterima
Kepuasan Kerja	41	2,019	2,929	0,006	0,05	Diterima

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1): Uji statistik parsial terdapat pada variabel budaya organisasi (X_1), dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,472, sesuai dengan temuan tabel 5.53. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ bernilai 2,019 yang berarti budaya perusahaan (X_1) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2): Tabel 5.53 temuan menunjukkan uji statistik parsial pada variabel kepuasan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,929. Dinyatakan bahwa berdasarkan tingkat $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,019 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dengan demikian, hipotesis diterima.

Uji Simultan (F)

Nilai F_{hitung} 57,856 $> F_{tabel}$ adalah 3,22, dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada hasil pengujian. Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka hipotesis diterima, yang menyiratkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	886.636	2	443.318	57.856
	Residual	314.160	41	7.662	
	Total	1200.795	43		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah 0,738, hasil pengujian statistik diperoleh nilai 0,738 untuk koefisien determinasi (R^2), dengan persamaan $0,859 \times 0,859 = 0,738$. Koefisien determinasi bernilai 0,738 atau 73,8%. Data menunjukkan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,8%, sedangkan 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Karena nilai R sebesar 0,738 berada di antara 0,60-0,79, maka hasil uji koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat asosiasi tabulasi interpretasi yang kuat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.726	2.768
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi				

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arutmin Indonesia Tambang Kintap.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Arutmin Indonesia Kintap.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja personel tambang PT Arutmin Indonesia Kintap

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. *Journal Jurusan Akuntansi S1 Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Cashmere. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (edisi 1)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Dalimunthe. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. (Skripsi Universitas Sumatra Utara,).
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., ... & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Danfar. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja*.
- Edy sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group
- Gaol. (2019). *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia (N. Purwanti (ed.); 5th ed.)*. PT Grasindo.
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate: dengan program IBM SPSS 23. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Ikhsan, A., Mercu, U., & Jakarta, B. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.
- Indriyani. (2012). . *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katholik*.
- Ismail. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Di Madura. *Jurnal Ekuitas ISSN 1411*, 393.
- Kartiningasih. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis tidak diterbitkan.Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Brawijaya.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- M. Hanif Al Rizal, I. R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). *Journal of Management, Volume 1*, 181–188.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Marnisah. (2020). *Manajemen; Berbasis Revolusi Industri 4.0 (1st ed.)*. CV Budi Utama.
- Noor, Z. A. (2012). Zainul Arifin Noor Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan Dewasa ini persaingan dalam dunia usaha menunjukkan adanya persaingan yang

- semakin lama semakin ketat . Hal ini dan pelayanan yang baik pula . Mampunya yang semakin ketat tersebut. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 80, 473–486.
- Prihayanto Susandi. (2012). Analisis Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Rachmawati. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ekonisia.
- Redhi Indra Yudha. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Abadi Sumber Pasifik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 9 No 2.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Terj. Salemba Empat.
- Robert. (2003). *Psikologi Sosial Edisi Sepuluh*. Airlangga.
- Sandy. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2008). *Organizational Behavior -13/E*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (25th ed.)*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Tika, M. P. (2005). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja
- Rosda Karya.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedai Publishing.